



การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระดังง์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระดังง์
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่ได้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

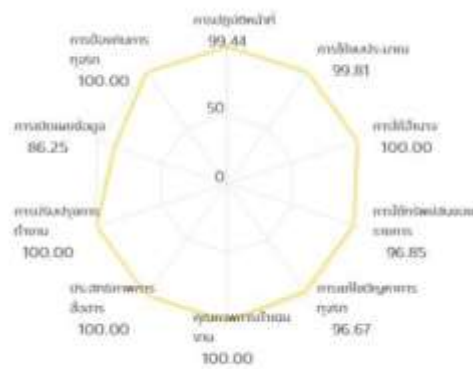
ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้คะแนน ๙๖.๘๒ อยู่ในระดับ “ผ่านดี” โดยมีรายละเอียดผลการประเมินรายตัวชี้วัดดังนี้

คะแนนภาพรวม



คะแนนรายตัวชี้วัด



ผลการประเมินรายเครื่องมือ

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๔๔
	๒	การใช้งบประมาณ	๙๙.๘๑
	๓	การใช้อำนาจ	๑๐๐.๐๐
	๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๖.๘๕
	๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๖.๖๗
EIT	๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๑๐๐.๐๐
	๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๑๐๐.๐๐
	๘	การปรับปรุงการทำงาน	๑๐๐.๐๐
OIT	๙	การเปิดเผยข้อมูล	๘๖.๒๕
	๑๐	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ได้กำหนดแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้ข้อคำถาม

ข้อคำถามที่มีผลคะแนนตั้งแต่ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป จะอยู่ในประเภท “รักษาระดับ” ในการดำเนินการต่อไป (สีเขียว)

ข้อคำถามที่มีผลคะแนนตั้งแต่ ๙๐.๐๐ – ๙๔.๙๙ จะอยู่ในประเภท “ยกระดับ” (สีเหลือง) ให้มีคะแนนมากกว่า ๙๕.๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ข้อคำถามที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๙๐.๐๐ จะอยู่ในประเภท “ต้องปรับปรุง” (สีแดง) เพื่อปรับปรุงให้มีคะแนนที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	คะแนน	การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
การวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) (คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๕๕)		
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๔๔ คะแนน)		
i๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๔๔	รักษาระดับ
i๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	๙๘.๘๙	รักษาระดับ
i๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๘๑ คะแนน)		
i๔ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๔๔	รักษาระดับ
i๕ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
i๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)		
i๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
i๘ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
i๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ

ตัวชี้วัด ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	คะแนน	การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
การวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) (คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๕๕)		
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๘๕ คะแนน)		
i๑๐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	๙๓.๘๙	ยกระดัด
i๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐	รักษาระดัด
i๑๒ การกักกัดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	๙๖.๖๗	รักษาระดัด
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๖๗ คะแนน)		
i๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๖.๖๗	รักษาระดัด
i๑๔ ท่านคิดว่ากรดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	๙๖.๖๗	รักษาระดัด
i๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๖.๖๗	รักษาระดัด

ตัวชี้วัด ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	คะแนน		การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
	EIT Public	EIT Server	
การวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐)			
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)			
e๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่าง เท่าเทียมกัน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกปรับลงโทษ เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย EIT Public ตัวชี้วัดที่ ๖ = ๑๐๐.๐๐			
คะแนนเฉลี่ย EIT Server ตัวชี้วัดที่ ๖ = ๑๐๐.๐๐			
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)			
e๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ เข้าถึงได้ง่าย	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้ คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย EIT Public ตัวชี้วัดที่ ๗ = ๑๐๐.๐๐			
คะแนนเฉลี่ย EIT Server ตัวชี้วัดที่ ๗ = ๑๐๐.๐๐			
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)			
e๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมี ส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อ ประชาชน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
e๙ หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย EIT Public ตัวชี้วัดที่ ๘ = ๑๐๐.๐๐			
คะแนนเฉลี่ย EIT Server ตัวชี้วัดที่ ๘ = ๑๐๐.๐๐			

ตัวชี้วัด ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	คะแนน	การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
การวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) (คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๓)		
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน (๘๖.๒๕ คะแนน)		
๐๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	๕๐.๐๐	ยกระดับ
๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๓ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๔ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ (๙๓.๗๕ คะแนน)		
๐๕ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๕๐.๐๐	ยกระดับ
๐๖ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๗ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๘ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๙ คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๐ E-Service	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๑ ข้อมูลสถิติการให้บริการ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง (๕๐.๐๐ คะแนน)		
๐๑๒ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๐.๐๐	ยกระดับ
๐๑๓ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๐.๐๐	ยกระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๑๐๐.๐๐ คะแนน)		
๐๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๖ ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส (๑๐๐.๐๐ คะแนน)		
๐๑๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๑๙ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ

ตัวชี้วัด ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	คะแนน	การดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
การวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐)		
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน (๑๐๐.๐๐ คะแนน)		
๐๒๑ ประกาศเจตนารมณ์และการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๒ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๓ การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงาน ตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๔ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๑๐๐.๐๐ คะแนน)		
๐๒๕ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๖ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๗ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๐๒๘ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ได้ดำเนินการวิเคราะห์การประเมิน ITA ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจำแนกตามตัวชี้วัด ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๔๔ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">-ความโปร่งใสสูงสุด (i๓): การไม่เรียกรับสินบนได้ คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ สะท้อนถึงคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในระดับดีเยี่ยม-มาตรฐานการทำงานสูง: ทุกหัวข้อ (i๑, i๒, i๓) มีคะแนนสูงเกือบเต็มทั้งหมด (เกิน ๙๘ คะแนนขึ้นไป)-ผลงานคงเส้นคงวา: ทุกตัวชี้วัดมีสถานะเป็น "รักษาระดับ" แสดงถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่อง	ความเสี่ยงเรื่องการเลือกปฏิบัติ (i๒): หัวข้อการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมได้คะแนน ๙๘.๘๙ ซึ่งแม้จะอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก แต่เป็นจุดที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในบรรดาทุกข้อ จึงเป็นจุดที่มีโอกาสเกิดช่องว่างหรือความไม่พอใจจากผู้รับบริการได้ง่ายที่สุดหากเทียบกับข้ออื่น
<p>ปัจจัยเชิงบวก:</p> <ul style="list-style-type: none">- ความเชื่อมั่นจากประชาชน: คะแนนเฉลี่ยรวมที่สูงถึง ๙๙.๔๔ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือให้แก่หน่วยงาน ทำให้ผู้รับบริการให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้ง่ายขึ้น- ต้นทุนทางสังคมที่ดี: การได้คะแนนเต็มในเรื่องการไม่รับสินบน (i๓) เป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปยื่นขอรางวัลหรือการรับรองมาตรฐานระดับชาติได้	
<p>ปัจจัยเชิงลบ:</p> <ul style="list-style-type: none">- ความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้รับบริการ: เมื่อหน่วยงานทำมาตรฐานไว้สูงมาก (เกือบเต็ม ๑๐๐) หากในอนาคตเกิดความล่าช้าหรือความผิดพลาดเพียงเล็กน้อย อาจทำให้ผู้รับบริการรู้สึกผิดหวังและส่งผลกระทบต่อคะแนนความพึงพอใจลดลงอย่างรวดเร็ว- ปัจจัยควบคุมไม่ได้ด้านเวลา (i๑): แม้จะได้คะแนนสูงถึง ๙๙.๔๔ แต่ขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการอาจถูกกระทบได้ง่ายจากระบบล่ม หรือจำนวนผู้มาติดต่อที่หนาแน่นในบางช่วงเวลา	

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๘๑ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- ความโปร่งใสในกระบวนการเบิกจ่ายสูงมาก: ข้อ i๖ (การเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าโอที ค่าวัสดุ ค่าเดินทาง) ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ สะท้อนว่าระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบมีความรัดกุม ไม่มีปัญหาเรื่องการทุจริตเงินงบประมาณพื้นฐาน- ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง: ข้อ i๗ (การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง) ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ แสดงถึงความเท่าเทียม โปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์: ข้อ i๕ (การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์) ได้คะแนน ๙๙.๔๔ คะแนน แม้จะเป็นคะแนนที่สูงมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นในตัวชี้วัดเดียวกัน ถือเป็นจุดที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากแผนงานที่ยืดหยุ่นเกินไป หรือมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี

ปัจจัยเชิงบวก:

- รักษามาตรฐานได้ดี: ทุกข้อคำถามมีผลประเมินอยู่ในระดับ "รักษาระดับ" สะท้อนว่าหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีฐานระบบการทำงานที่เข้มแข็งอยู่แล้ว
- ภาพลักษณ์องค์กรและความน่าเชื่อถือ: การได้คะแนนเกือบเต็มในภาพรวม (๙๙.๘๑ คะแนน) จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนภายนอก ส่งผลดีต่อการขอจัดสรรงบประมาณในรอบปีถัดๆ ไป

ปัจจัยเชิงลบ:

- ความเสี่ยงจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย: หากในอนาคตมีการปรับเปลี่ยนระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างหรือการเบิกจ่ายจากส่วนกลาง อาจทำให้เจ้าหน้าที่สับสนและส่งผลกระทบต่อคะแนนในส่วนที่เคยได้เต็มได้
- ความคาดหวังที่สูงขึ้น: การได้คะแนนสูงเกือบเต็มในปัจจุบัน ทำให้ในอนาคตหน่วยงานจะถูกจับตามองและมีแรงกดดันในการรักษามาตรฐานนี้ไว้ ไม่ให้คะแนนตกลงไปจากเดิม

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- คะแนนภาพรวมสูงมาก: คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๖.๑๕ คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก- ความโปร่งใสในข้อ i๑๑ เต็ม ๑๐๐: เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวเลย สะท้อนถึงจิตสำนึกที่ดีและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด- ระบบตรวจสอบมีประสิทธิภาพ: ข้อ i๑๒ ได้คะแนนสูงถึง ๙๖.๖๗ คะแนน แสดงว่ากลไกการกำกับดูแลและป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวทำงานได้ดี และรักษามาตรฐานได้เยี่ยม	<p>ขั้นตอนการขอยืม/ใช้ยังมีช่องโหว่: ข้อ i๑๐ ได้คะแนนต่ำที่สุดในกลุ่ม (๙๓.๘๙ คะแนน) แสดงว่าเจ้าหน้าที่ยังมีการขอยืมหรือนำทรัพย์สินไปใช้ไม่ถูกต้องตามขั้นตอน หรือขั้นตอนอาจจะยุ่งยากเกินไป จนเกิดการข้ามขั้นตอน</p>
<h3>ปัจจัยเชิงบวก:</h3> <ul style="list-style-type: none">- มีฐานระบบการควบคุมที่ดี: การที่ระบบกำกับดูแล (i๑๒) ได้คะแนนสูง เป็นต้นทุนที่ดีในการนำไปปรับปรุงและบังคับใช้กับระบบการยืม-คืนให้เข้มงวดขึ้น- วัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์: คะแนนเต็มในข้อ i๑๑ แสดงว่าบุคลากรมีแนวคิดปฏิเสธการทุจริตหรือนำของหลวงไปใช้ส่วนตัวอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาองค์กร	
<h3>ปัจจัยเชิงลบ:</h3> <ul style="list-style-type: none">- ความเสี่ยงจากการละเลยขั้นตอน: คะแนนข้อ i๑๐ ที่ต่ำกว่าข้ออื่น อาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านกฎหมาย หรือทรัพย์สินสูญหายได้ หากเจ้าหน้าที่ละเลยขั้นตอนการอนุมัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร- ความไม่สะดวกของระบบ: หากขั้นตอนการขอยืมตามระเบียบมีความซับซ้อน ลำบาก หรือไม่รองรับการทำงานในปัจจุบัน อาจเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงลบที่ทำให้เจ้าหน้าที่เลือกที่จะไม่ทำตามระบบ	

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๘๕ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนภาพรวมสูงมาก: คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๖.๑๕ คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก - ความโปร่งใสในข้อ ๑๐๑ เต็ม ๑๐๐: เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวเลย สะท้อนถึงจิตสำนึกที่ดีและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด - ระบบตรวจสอบมีประสิทธิภาพ: ข้อ ๑๐๒ ได้คะแนนสูงถึง ๙๖.๖๗ คะแนน แสดงว่ากลไกการกำกับดูแลและป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวทำงานได้ดี และรักษามาตรฐานได้เยี่ยม 	<p>ขั้นตอนการขอยืม/ใช้ยังมีช่องโหว่: ข้อ ๑๐๐ ได้คะแนนต่ำที่สุดในกลุ่ม (๙๓.๘๙ คะแนน) แสดงว่าเจ้าหน้าที่ยังมีการขอยืมหรือนำทรัพย์สินไปใช้ไม่ถูกต้องตามขั้นตอน หรือขั้นตอนอาจจะยุ่งยากเกินไป จนเกิดการข้ามขั้นตอน</p>
<p>ปัจจัยเชิงบวก:</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีฐานระบบการควบคุมที่ดี: การที่ระบบกำกับดูแล (๑๐๒) ได้คะแนนสูง เป็นต้นทุนที่ดีในการนำไปปรับปรุงและบังคับใช้กับระบบการยืม-คืนให้เข้มงวดขึ้น - วัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์: คะแนนเต็มในข้อ ๑๐๑ แสดงว่าบุคลากรมีแนวคิดปฏิเสธการทุจริตหรือนำของหลวงไปใช้ส่วนตัวอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาองค์กร 	
<p>ปัจจัยเชิงลบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงจากการละเลยขั้นตอน: คะแนนข้อ ๑๐๐ ที่ต่ำกว่าข้ออื่น อาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านกฎหมาย หรือทรัพย์สินสูญหายได้ หากเจ้าหน้าที่ละเลยขั้นตอนการอนุมัติที่เป็นลายลักษณ์อักษร - ความไม่สะดวกของระบบ: หากขั้นตอนการขอยืมตามระเบียบมีความซับซ้อน ลำบาก หรือไม่รองรับการทำงานในปัจจุบัน อาจเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงลบที่ทำให้เจ้าหน้าที่เลือกที่จะไม่ทำตามระบบ 	

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๖๗ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนสูงในทุกมิติ: ทุกข้อคำถาม (๑๐๓, ๑๐๔, ๑๐๕) ได้คะแนนเท่ากันทั้งหมดคือ ๙๖.๖๗ คะแนน สะท้อนถึงมาตรฐานการทำงานที่สูงและคงเส้นคงวา - ความเชื่อมั่นของบุคลากรภายใน: เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญและไว้วางใจในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (๑๐๕) - นโยบายจากผู้บริหารมีความชัดเจน: บุคลากรรับรู้และสัมผัสได้ว่าผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการปราบปรามการทุจริตอย่างแท้จริง (๑๐๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงจากความชะล่าใจ (Complacency): เมื่อผลประเมินอยู่ในระดับ "รักษาระดับ" ทั้งหมด อาจทำให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นไปอีก - พื้นที่การพัฒนาที่จำกัด: คะแนน ๙๖.๖๗ ถือว่าเข้าใกล้คะแนนเต็ม (๑๐๐ คะแนน) มากแล้ว การจะยกระดับคะแนนให้สูงขึ้นกว่าเดิมทำได้ค่อนข้างยาก และต้องใช้ความละเอียดอ่อนสูง

ปัจจัยเชิงบวก:

- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร: ผลคะแนนนี้สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ผู้รับบริการ และหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี
- เป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น: หน่วยงานมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่การเป็น "องค์กรต้นแบบด้านความโปร่งใส" ในระดับประเทศหรือระดับกระทรวงได้

ปัจจัยเชิงลบ:

- ความคาดหวังของสังคมที่สูงขึ้น: เมื่อองค์กรได้คะแนนสูง หากเกิดกรณีอื้อฉาวหรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหลุดรอดออกไปสู่สาธารณะ จะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กรอย่างรุนแรงมากกว่าปกติ
- เกณฑ์การประเมิน (ITA) ที่อาจเปลี่ยนไป: ในอนาคตคณะกรรมการ ป.ป.ช. อาจมีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์หรือเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจประเมิน ซึ่งอาจส่งผลให้คะแนนลดลงได้หากไม่ปรับตัว

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- การบริการมีมาตรฐานสูงและรวดเร็ว: เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด (ดูจากข้อ e๑ ได้ ๑๐๐ คะแนน)- ความเท่าเทียมและโปร่งใส: มีการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ (ดูจากข้อ e๒ ได้ ๑๐๐ คะแนน)- ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นเลิศ: องค์กรมีความโปร่งใสสูงมาก ไม่มีปัญหาเรื่องการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ (ดูจากข้อ e๓ ได้ ๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none">- ความเสี่ยงจากความคาดหวังที่สูงขึ้น: เมื่อได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ การรักษามาตรฐานให้คงเดิมในอนาคตจะทำได้ยากขึ้น เนื่องจากไม่มีพื้นที่ให้พัฒนาคะแนนเพิ่ม แต่มีโอกาสที่คะแนนจะลดลงหากเกิดข้อผิดพลาดเพียงเล็กน้อย- ภาวะเฉื่อยชาในการพัฒนา (Complacency): ผลประเมินที่สมบูรณ์แบบอาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกพึงพอใจจนละเลยการพัฒนานวัตกรรมหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

ปัจจัยเชิงบวก:

- ความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน: คะแนนที่เต็ม ๑๐๐ จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถืออย่างมากให้กับองค์กรในสายตาประชาชนและหน่วยงานภายนอก
- ต้นแบบองค์กรคุณธรรม: สามารถนำผลงานนี้ไปขยายผลเพื่อเป็นศูนย์เรียนรู้หรือเป็นโมเดลต้นแบบด้านความโปร่งใสให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ ได้
- ง่ายต่อการขอรับการสนับสนุน: ผลงานที่โดดเด่นจะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับจัดสรรงบประมาณหรือรางวัลเชิดชูเกียรติจากภาครัฐ

ปัจจัยเชิงลบ:

- การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก: หากในอนาคตมีกฎระเบียบใหม่ จำนวนผู้รับบริการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วหรือระบบเทคโนโลยีขัดข้อง อาจส่งผลกระทบต่อความเร็วในการให้บริการจนคะแนนลดลงได้

- ความคาดหวังและจับตามองจากสังคม: เมื่อองค์กรได้ชื่อว่า "โปร่งใส ไร้สินบน ๑๐๐%" สังคมและสื่อมวลชน จะเกิดความคาดหวังสูงมาก หากมีประเด็นร้องเรียนเพียงเล็กน้อยในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของ องค์กรอย่างรุนแรงทันที

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - ความสมบูรณ์แบบของระบบบริการ: ช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงมาก ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและชัดเจนอย่างไร้รอยต่อ - บุคลากรมีสมรรถนะสูง: เจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารให้คำอธิบาย และตอบข้อซักถามได้อย่างแม่นยำและชัดเจน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ - มาตรฐานการทำงานดีเยี่ยม: ผลคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ ทุกข้อสะท้อนถึงการรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีและเสถียร (ตามสถานะ "รักษาระดับ") 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ปรากฏจุดอ่อนเชิงโครงสร้าง: หากพิจารณาจากผลคะแนนเชิงปริมาณในตารางนี้ จะไม่พบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการดำเนินงานด้านการสื่อสารเลย - ข้อพิจารณา: คะแนนเต็มอาจทำให้องค์กรละเลยการสำรวจปัญหาเล็กๆน้อยๆ หรือคำติชมเชิงคุณภาพ (Qualitative feedback) ที่อาจไม่ถูกสะท้อนออกมาในรูปแบบตัวเลข

ปัจจัยเชิงบวก:

- ความเชื่อมั่นของประชาชน: ผลคะแนนที่ยอดเยี่ยมช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือ (Trust) ให้กับหน่วยงานอย่างมาก
- ต้นแบบขององค์กร: หน่วยงานสามารถใช้ผลสำเร็จนี้เป็นโมเดลต้นแบบ (Best Practice) เพื่อขยายผลไปปรับใช้กับตัวชี้วัดอื่น ๆ หรือแบ่งปันให้หน่วยงานอื่นศึกษาดูงาน
- ต่อยอดนวัตกรรมง่าย: เมื่อฐานการสื่อสารเดิมดีอยู่แล้ว องค์กรจะสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ (เช่น AI, Chatbot) มาเสริมการทำงานได้ง่ายขึ้น

ปัจจัยเชิงลบ:

- ความกดดันในการรักษามาตรฐาน: การได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ หมายความว่าในรอบประเมินถัดไป องค์กรไม่มีพื้นที่ให้คะแนนลดลง การรักษามาตรฐานนี้ไว้จึงเป็นความท้าทายที่สูงมาก
- ความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้รับบริการ: ประชาชนจะคาดหวังว่าจะได้รับบริการที่สมบูรณ์แบบเช่นนี้ตลอดเวลา หากเกิดความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจรุนแรงกว่าปกติ
- การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี: หากพฤติกรรมการรับสื่อของประชาชนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ช่องทางที่เคย "เข้าถึงง่าย" ในปัจจุบัน อาจล้าสมัยได้ในอนาคตหากไม่มีการปรับตัว

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูง: การได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ สะท้อนว่ากระบวนการทำงานภายใน การเปิดรับฟังความเห็น และการให้บริการออนไลน์ ได้รับการวางระบบมาเป็นอย่างดีเยี่ยม 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงจากการแช่แข็งทางความคิด (Complacency Risk): เนื่องจากได้คะแนนเต็มในทุกตัวชี้วัด อาจทำให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จเดิม จนละเลยการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

<ul style="list-style-type: none"> - การบริการตอบโจทย์ประชาชน: หน่วยงานมีความสามารถสูงในการปรับปรุงงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (e๘) และมีช่องทางออนไลน์ที่ใช้งานได้จริง (e๙) - ความพร้อมด้านเทคโนโลยี: มีระบบบริการออนไลน์ที่เสถียรและมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว จนสามารถคว้าคะแนนเต็มได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพดานการพัฒนา (Growth Ceiling): เมื่อคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ แล้ว ในแง่ของตัวเลขชี้วัดจะไม่สามารถทำคะแนนเพิ่มขึ้นได้มากกว่านี้ การประเมินครั้งต่อไปทำได้เพียงแค่ "เสมอตัว" หรือ "ลดลง" เท่านั้น - ภาระในการรักษามาตรฐาน: การรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับดีเลิศ (รักษาระดับ) ตลอดเวลา อาจสร้างความกดดันให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
<p>ปัจจัยเชิงบวก:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเชื่อมั่นจากภาคประชาชนสูง: การเปิดโอกาสให้คนนอกมีส่วนร่วม (e๗) และผลลัพธ์ที่ดี จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่โปร่งใสและได้รับความร่วมมือจากชุมชนหรือภาคเอกชนง่ายขึ้น - ต้นแบบหน่วยงานดิจิทัล: หน่วยงานมีโอกาสได้รับเลือกเป็น "แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)" หรือเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านการบริการออนไลน์ให้แก่หน่วยงานอื่นๆ - นโยบายรัฐบาลดิจิทัล: แนวโน้มภาครัฐที่สนับสนุนงบประมาณและเทคโนโลยีใหม่ๆ จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้ระบบออนไลน์ของหน่วยงานพัฒนาไปได้ไกลกว่าเดิม 	
<p>ปัจจัยเชิงลบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชน: เมื่อประชาชนเคยได้รับการที่ได้มาตรฐาน ๑๐๐ คะแนนเต็ม ความคาดหวังจะสูงขึ้นเรื่อยๆ หากในอนาคตระบบเกิดข้อผิดพลาดเพียงเล็กน้อย อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจอย่างรุนแรง - การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Technology Disruption): ช่องทางออนไลน์ที่ระบุไว้ในวันนี้ (e๙) อาจล้าสมัยได้อย่างรวดเร็วหากมีเทคโนโลยีหรือพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป - ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threats): ยิ่งระบบออนไลน์มีผู้นิยมใช้งานมากและมีประสิทธิภาพสูง ยิ่งตกเป็นเป้าหมายของการโจมตีทางไซเบอร์ หรือการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรสูงในการเฝ้าระวัง 	

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (๘๖.๒๕ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - ความพร้อมในมิติด้านคนและองค์กร: ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ (การบริหารทรัพยากรบุคคล) และ ๙.๕ (การส่งเสริมความโปร่งใส) ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน และส่วนใหญ่มีสถานะ "รักษาระดับ" (สีเขียว) สะท้อนว่าหน่วยงานมีระบบการจัดการภายในที่เป็นเลิศ - ระบบการให้บริการดิจิทัลเยี่ยม: หัวข้อ E-Service และคู่มือการปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์ในระดับที่สามารถรักษามาตรฐานไว้ได้ดี - ช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนมีประสิทธิภาพ: มีการเปิดเผยข้อมูลการติดต่อ ข่าวประชาสัมพันธ์ และช่องทางร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจนและโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์และการวางแผนยังไม่ถึง: หัวข้อสำคัญ เช่น โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ (๙.๑) และแผนยุทธศาสตร์/แผนพัฒนาหน่วยงาน (๙.๒) ยังมีสถานะเป็น "ยกกระดืบ" (สีเหลือง) ซึ่งแปลว่ายังทำได้ไม่สมบูรณ์หรือต้องปรับปรุง - ระบบจัดซื้อจัดจ้างต้องได้รับการแก้ไขด่วน: ในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ ทั้งหัวข้อ "แผนการจัดซื้อจัดจ้าง" และ "รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี" ขึ้นสถานะ "ยกกระดืบ" (สีเหลือง) ทั้งหมด ถือเป็นจุดเปราะบางที่สุดของหน่วยงานในตอนนี้

ปัจจัยเชิงบวก:

- มีฐานข้อมูลเชิงระบบที่เอื้อต่อการทำ Digital Transformation: การที่ระบบ E-Service และการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์สีเขียว ทำให้หน่วยงานสามารถต่อยอดไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลความโปร่งใสสูงได้ง่ายขึ้น
- โครงสร้างการตรวจสอบทุจริตเข้มแข็ง: การมีช่องทางร้องเรียนเรียนทุจริตและสถิติที่โปร่งใส จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากภาคประชาชนและหน่วยงานกำกับดูแลภายนอก (เช่น ป.ป.ช.)

ปัจจัยเชิงลบ:

- ความเสี่ยงด้านกฎหมายและความโปร่งใสภายนอก: การที่ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง (๙.๓) และโครงสร้างอำนาจหน้าที่ (๙.๑) ยังไม่สมบูรณ์ อาจส่งผลกระทบต่อ การถูกตรวจสอบจากภายนอก หรืออาจทำให้ถูกประเมินภาพรวม ITA ตกเกณฑ์ได้หากไม่รีบแก้ไข
- ความคาดหวังของประชาชนต่อการเข้าถึงข้อมูล: หากหน่วยงานยังไม่รับ "ยกระดับ" หัวข้อที่เป็นสีเหลือง อาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากสาธารณชนเกี่ยวกับความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างได้

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (๑๐๐.๐๐ คะแนน)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none">- ผลงานดีเยี่ยมในภาพรวม: หน่วยงานได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน ในทุกหัวข้อย่อยและทุกตัวชี้วัด (0๓๑ - 0๓๘)- สามารถรักษามาตรฐานได้ดี: สถานะของทุกตัวชี้วัดระบุว่า "รักษาระดับ" แสดงว่าระบบการเปิดเผยข้อมูล และการจัดการภายในมีประสิทธิภาพสูงต่อเนื่องมาโดยตลอด- มีกลไกการทำงานที่ครบถ้วน: มีการจัดทำเอกสาร และนโยบายครอบคลุมทุกมิติ ทั้งนโยบาย No Gift Policy, การประเมินความเสี่ยง, แผนปฏิบัติการประจำปี และการรายงานผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none">- มีความเสี่ยงด้าน "ความเคยชิน": เนื่องจากการได้คะแนนเต็มและรักษาระดับได้ดี อาจทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนากระบวนการใหม่ๆ หรือละเลยการตรวจสอบในรายละเอียดเชิงลึก เพราะคิดว่าระบบดีอยู่แล้ว- เป็นข้อมูลเชิงเอกสาร: ข้อมูลที่นำมาประเมิน (OIT) เน้นหนักไปที่การเปิดเผยหลักฐานและเอกสารสู่สาธารณะ ซึ่งอาจยังไม่ได้สะท้อนถึงการปฏิบัติจริงและการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน ๑๐๐%

ปัจจัยเชิงบวก:

- ได้รับความเชื่อมั่นจากสาธารณะ: การได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงานในสายตาของประชาชนและองค์กรตรวจสอบภายนอก
- เป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่น: คะแนนที่ยอดเยี่ยมนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือเป็นโมเดลศึกษาให้กับหน่วยงานอื่นๆ ภายในสังกัดเดียวกันได้

ปัจจัยเชิงลบ:

- เกณฑ์การประเมินภายนอกที่อาจเข้มงวดขึ้น: ในปีต่อๆ ไป หน่วยงานประเมิน (เช่น ป.ป.ช.) อาจมีการปรับปรุงเกณฑ์การตรวจ OIT ให้ละเอียดหรือซับซ้อนขึ้น ซึ่งหากหน่วยงานไม่ปรับตัวล่วงหน้าก็อาจส่งผลให้คะแนนลดลงได้
- การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี: หากระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (เว็บไซต์หรือระบบสารสนเทศของหน่วยงาน) มีปัญหาทางเทคนิค ล่ม หรือใช้งานยาก อาจส่งผลกระทบต่อคะแนนการเข้าถึงข้อมูลในอนาคต

ส่วนที่ ๓ การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง/พัฒนา/รักษาระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ได้นำผลการวิเคราะห์จากส่วนที่ ๒ ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ แบ่งออกตามตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง กับมาตรการ หรือ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๔๔ คะแนน)				
มาตรการรักษาระดับ ความโปร่งใสการบริการที่ เท่าเทียมกัน	จุดแข็ง คือ ๑. การ สะ ท้อง ถึง คุณธรรม และ ความ ซื่อสัตย์ในระดับดีเยี่ยม ๒.มาตรฐานการทำงาน สูง ๓.ผลงานคงเส้นคงวา: ทุกตัวชี้วัดมีสถานะเป็น "รักษาระดับ" แสดงถึง การรักษามาตรฐาน การทำงานที่ดีไว้ได้ อย่างต่อเนื่อง	๑. ทบทวนและจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ ระบุระยะเวลาชัดเจน ๒.อบรมเจ้าหน้าที่ ๓. สุ่มตรวจติดตามการ ปฏิบัติงาน	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	ทุกกอง/สำนัก ปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๘๑ คะแนน)				
มาตรการรักษาระดับ ความโปร่งใสงบประมาณ	จุดแข็ง คือ ๑.บุคลากรภายในมีความ เชื่อมั่นสูงในความโปร่งใส ของการใช้จ่าย สะ ท้อง ว่า ระบบควบคุมภายในและ การตรวจสอบมีความ รัดกุม ไม่มีปัญหาเรื่อง การทุจริตเงินงบประมาณ พื้นฐาน ๒.ความโปร่งใสในการ จัดซื้อจัดจ้าง แสดงถึง ความเท่าเทียม โปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับ ซ้อนในหน่วยงาน	๑.เผยแพร่แผนการใช้ จ่ายงบประมาณรายไตร มาสผ่านเว็บไซต์ หน่วยงาน ๒.จัดทำสรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้างรายเดือนให้ บุคลากรเข้าถึงง่าย ๓.ประเมินความเสี่ยง การใช้งบประมาณเป็น ระยะ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	ตรวจสอบภายใน

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง กับมาตรการ หรือ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน)				
มาตรการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	เป็นตัวชี้วัดที่มีคะแนน สูง ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ที่ดีมาก ๑.ด้านความโปร่งใส สะท้อนถึงจิตสำนึกที่ดี และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด ๒.ระบบตรวจสอบมี ประสิทธิภาพ แสดงว่า กลไกการกำกับดูแล และป้องกันการนำ ทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว ทำงานได้ดีและรักษา มาตรฐานได้เยี่ยม	๑.จัดอบรมให้ความรู้แก่ พนักงานเพื่อตระหนักถึง ผลประโยชน์ทับซ้อน ๒.เปิดช่องทางรับฟัง ความคิดเห็น	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	๑.ตรวจสอบ ภายใน ๒.นิติกร
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๘๕ คะแนน)				
จัดทำคู่มือการขอยืม ทรัพย์สินของราชการ	ความโปร่งใสเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานไม่นำ ทรัพย์สินของราชการไป ใช้ประโยชน์ส่วนตัวเลย สะท้อนถึงจิตสำนึกที่ดี และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่เนื่องจากระเบียบ ขั้นตอนการขอยืมมี ความซับซ้อน ลำช้า อาจเป็นแรงขับเคลื่อน เชิงลบที่ทำให้เจ้าหน้าที่ เลือกที่จะไม่ทำตาม ระบบ จึงต้องมีการ กำกับดูแลและรักษา มาตรฐานได้เยี่ยม	๑.จัดทำแนวทางการขอยืม ทรัพย์สินของราชการ ๒.ปรับปรุงคู่มือการขอยืม- คืนให้เป็น Infographic เพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	นักจัดการงาน ทั่วไป (สำนักปลัด อบต.)

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง กับมาตรการ หรือ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๖๗ คะแนน)				
ประกาศเจตจำนง No Gift Policy)	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญและไว้วางใจในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและบุคลากรรับรู้และสัมผัสได้ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปราบปรามการทุจริตอย่างแท้จริง การจะยกระดับคะแนนให้สูงขึ้นกว่าเดิมทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้ความละเอียดอ่อนสูง	๑.จัดทำประกาศเจตจำนง No Gift Policy) ๒.เผยแพร่ให้พนักงานและประชาชนทราบ ๓. มีการรายงานผลเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	นิติกร
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)				
มาตรการการจัดทำ Infographic ขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ	การบริการมีมาตรฐานสูงและรวดเร็ว: เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	๑.การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ขั้นตอนรับบริการที่สั้น กระชับและเข้าใจง่าย ๒.ติดตั้งป้ายแสดงระยะเวลามาตรฐานการให้บริการในทุกจุดบริการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	นักจัดทำงานทั่วไป (สำนักปลัด อบต.)
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)				
มาตรการจัดทำช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงมาก สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและชัดเจนอย่างไร้รอยต่อ มาตรฐานการทำงานดีเยี่ยมสะท้อนถึงการรักษา มาตรฐานการทำงานที่ดี และเสถียร (ตามสถานะ "รักษาระดับ")	ให้เจ้าหน้าที่จัดทำช่องทางเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มช่องทางสื่อสาร	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	นักจัดทำงานทั่วไป (สำนักปลัด อบต.)

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง กับมาตรการ หรือ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)				
มาตรการจัดทำระบบ การบริการออนไลน์ (E-Service)	ระบบการทำงานมี ประสิทธิภาพสูง การ ให้บริการออนไลน์ได้รับ การวางระบบมาเป็น อย่างดี หน่วยงานมี ความสามารถสูงในการ ปรับปรุงงานเพื่อตอบ สนองความต้องการของ ประชาชน มีความพร้อม ด้านเทคโนโลยี	๑.พัฒนาระบบ E- Service ให้รองรับการ ทำงานแบบไร้รอยต่อ ๒.มอบหมายเจ้าหน้าที่ ให้ดูแลระบบโดยแยก เป็นงานๆ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	ทุกส่วนราชการ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๒๕ คะแนน)				
๑.มาตรการจัดทำแผน และแสดงความก้าวหน้า ในการดำเนินงานและ การใช้งบประมาณ ๒.มาตรการการรักษา ระดับการเปิดเผยข้อมูล	๑.ข้อมูลโครงสร้างและ อำนาจหน้าที่ยังไม่นิ่ง และแผนยุทธศาสตร์/ แผนพัฒนาหน่วยงาน ยังทำได้ไม่สมบูรณ์หรือ ต้องปรับปรุง ๒."แผนการจัดซื้อจัด จ้าง"และ"รายงานผล การจัด ซื้อจัดจ้าง ประจำปี"ถือเป็นจุด เปราะบางที่สุดของ หน่วยงานในตอนนี	๑.อัปเดตข้อมูลเป็น ปัจจุบันที่มีการ เปลี่ยนแปลง ๒.มอบหมายเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนและแสดง ความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานและการใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	(สำนักปลัด อบต.) ๑.นักจัดการงาน ทั่วไป ๒.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ๓.กองคลัง
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน)				
๑.มาตรการประกาศ เจตนารมณ์และการสร้าง วัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy ๒.มาตรการการสร้าง วัฒนธรรมต้านโกงยั่งยืน	จุดแข็ง คือ การ ดำเนินการตามมาตรการ No Gift Policy และการ ประเมินความเสี่ยงการ ทุจริต	สื่อสารนโยบาย No Gift Policy ในทุก เทศกาล	ตุลาคม ๒๕๖๘ -กันยายน ๒๕๖๙	๑.นิติกร ๒.ตรวจสอบ ภายใน