



รายงานการวิเคราะห์ผล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗

งานนิติการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน

จังหวัดนครปฐม



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

อำเภอกำแพงแสนจังหวัดนครปฐม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

## คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงาน ภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูล ผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวก ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐาน การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและ ระดับสากล

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่(๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต(๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผย ข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริตโดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มี บทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับ หน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index:CPI) ของประเทศไทยให้มียอดอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป



## ๑. หลักการและเหตุผล

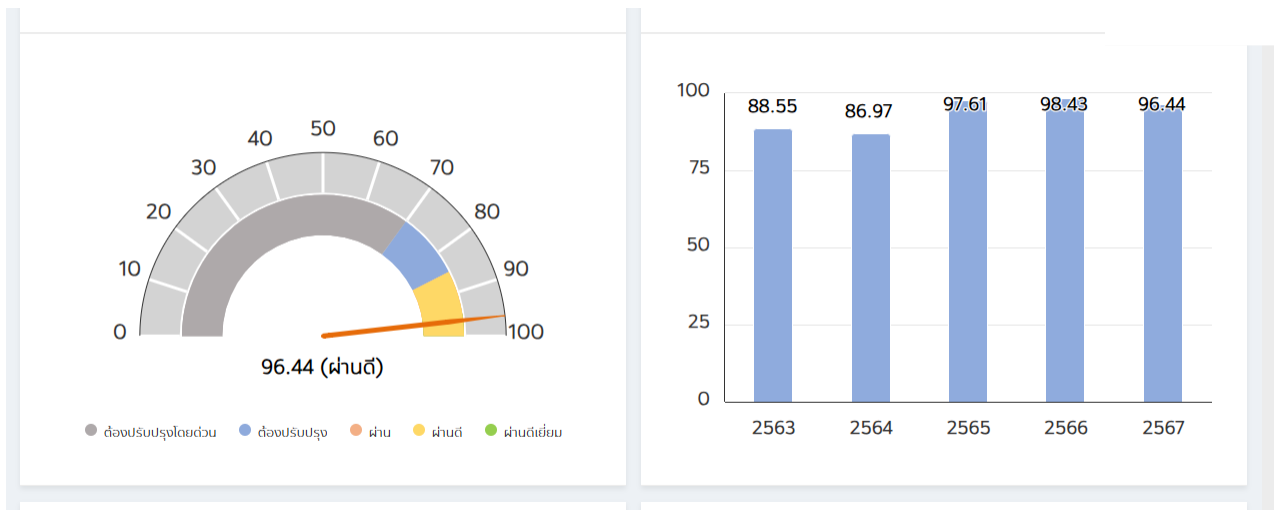
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนา เครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก ให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ( Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงาน ภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงาน ในด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

## ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๑,๗๐๒ ของหน่วยงานประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๔๓ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน **ระดับ ผ่านดี** เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ ตัวชี้วัด การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๗๙ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๖.๙๒ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๓๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๑ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๙๘.๖๗ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๗๕ ตัวชี้วัดตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๐๘

สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนเท่ากับสูงสุดร้อยละ ๑๐๐.๐๐ คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ ๙ และ ๑๐ การปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ส่วนตัวชี้วัดอื่นเห็นควรเพิ่มระดับคะแนนให้มากขึ้นกว่าเดิม





### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๙ ตัวชี้วัด คือ

๑) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของ หน่วยงานให้สาธารณชน ทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

(๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การ ส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของ หน่วยงาน

๒) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการ ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยง เพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการ ทุจริต ได้แก่ มาตรการภายใน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกัน การทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายาม ของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้



๓) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการ ดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดีหน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกัน เป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๔) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๗๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม

๕) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๑

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ สติธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมี ความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

๖) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๒

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทาง ให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๔

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แกตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานตนเองได้



๘) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๖๗

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพ การดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเห็นได้ว่า ประชาชน หรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการ ดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกเขาไปอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่า ไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูล สาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

๙) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๐๘

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

๑๐) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๔๒

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของ ตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายใน หน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจน และสะดวก เห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

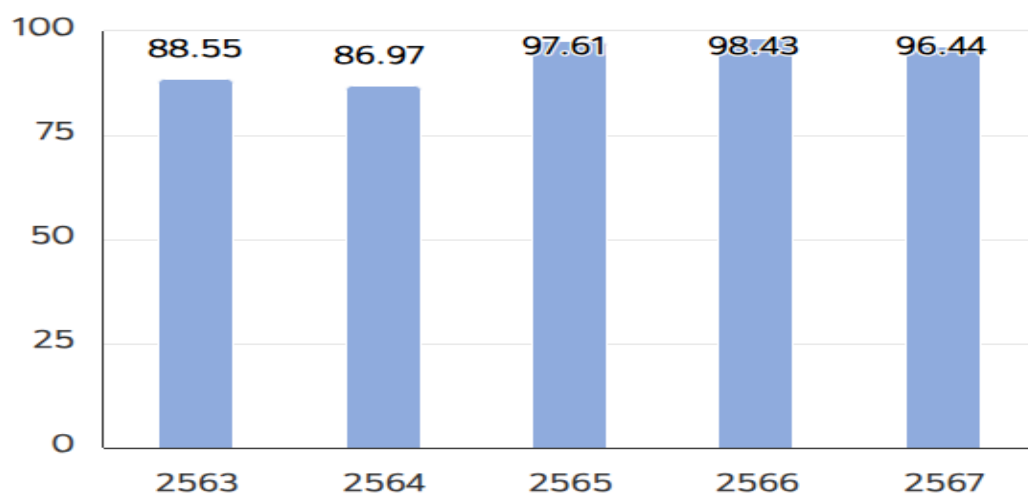




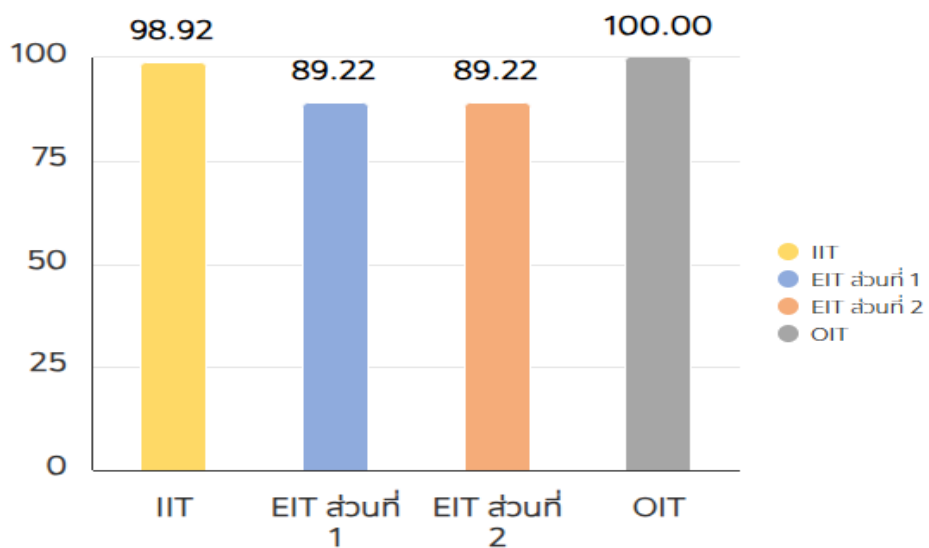
ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๑๙	๙๙.๔๕	๑๐๐.๐๐
การใช้งบประมาณ	๙๖.๕๗	๘๙.๐๗	๙๘.๓๔
การใช้อำนาจ	๙๘.๖๗	๙๘.๙๐	๙๗.๗๑
การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	๙๙.๑๗	๙๗.๔๒	๙๘.๗๕
การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๗.๓๓	๙๙.๐๘	๙๙.๗๙
คุณภาพการดำเนินงาน	๙๓.๔๖	๙๘.๐๐	๙๘.๖๗
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๔.๔๔	๙๘.๓๔	๙๖.๙๒
การปรับปรุงการทำงาน	๙๓.๖๖	๙๗.๖๐	๗๒.๐๘
การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
การป้องกันการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๙๗.๖๑	๙๘.๔๓	๙๖.๔๔





### ผลการประเมินรายเครื่องมื่อ





## การวิเคราะห์ค่าคะแนนใน ๗ ประเด็น

## (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	ค่าร้อยละ	มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดการขั้นหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อย เพียงใด	๙๖.๐๐	-มีการพัฒนาระบบงานเช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการจัดการเอกสารระบบงานธุรการ เป็นต้น	นายจิณณพัท ลิขิตชนานันท์ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-กำหนดขั้นตอนและวิธีการ ปฏิบัติที่ชัดเจนและครบถ้วน -จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหรือ คู่มือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก -จัดให้มีการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความ เข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-กระบวนการบางงานอาจต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ด้าน หรืออาจต้องใช้เวลาาน ในการทำงานให้สำเร็จ
๐๑๐ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐	-มีการออกแบบคู่มือหรือแนวทางการการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	นายจิณณพัท ลิขิตชนานันท์ ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-ระบุถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน ทรัพยากร และ ผลลัพธ์ของงาน -เขียนแผนผังกระบวนการ การเขียนขั้นตอนการ ดำเนินงาน การกำหนดข้อกำหนดและเงื่อนไข -เผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐาน	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-การเขียนคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจมีความ ซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจ โดยเฉพาะถ้าหากเป้าหมาย หรือกระบวนการทำงานมี ความซับซ้อนมาก -บางครั้งพนักงานหรือผู้ใช้งาน อาจเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตาม คู่มือหรือมาตรฐานที่กำหนด



				การปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและนำไปปฏิบัติ	ไว้ นั่นอาจทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง -คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน อาจไม่ครอบคลุม ทุกรายละเอียด หรือ สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน
--	--	--	--	---	---



## (๒) การให้บริการและระบบ E-Service

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	๙๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</li> <li>-มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</li> <li>-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบและดำเนินการโครงการ</li> </ul>	นายจิณณพัต ลิขิตธนานันต์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>-พิจารณาความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ แต่ละกลุ่มเป้าหมาย และความเปลี่ยนแปลงของสังคมแลเศรษฐกิจ</li> <li>-จัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ               <ul style="list-style-type: none"> <li>– สอบถามข้อมูลของประชาชน</li> </ul> </li> <li>-เปิดเผยข้อมูลและกระบวนการทำงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และสามารถตรวจสอบได้</li> </ul>	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	<ul style="list-style-type: none"> <li>-มีงบประมาณจำกัด ทำให้ต้องมีการเลือกดำเนินการโครงการที่มีความจำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุด</li> <li>-มีบุคลากรและทรัพยากรจำกัด</li> <li>-ข้อจำกัดที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายนอก หน่วยงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ข้อจำกัดประเภทนี้อาจส่งผลต่อความเป็นไปได้ในการดำเนินการโครงการ หรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการได้</li> </ul>



O ๑๓ E-Service	๑๐๐	<p>-รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็น ของ ผู้ใช้งาน เพื่อกำหนดความ ต้องการของ บริการ e-Service</p> <p>-ออกแบบบริการ เป็นการแปลงความ ต้องการของบริการ e-Service ให้ เป็น รูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดย พิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี งบประมาณ บุคลากร เป็นต้น</p> <p>-จัดทำระบบหรือแอปพลิเคชันเพื่อ ให้บริการ e-Service ตามที่ได้ ออกแบบไว้</p> <p>-ทดสอบและประเมินผล</p>	<p>นายจิณณพัต ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนัก ทรัพยากร บุคคล</p>	<p>-สำรวจความคิดเห็น การ สัมภาษณ์ การระดมความคิด</p> <p>-กำหนดช่องทางการเข้าถึงของ บริการ e-Service ว่าจะเปิดให้ เข้าถึงผ่านช่องทางใดบ้าง</p> <p>-จัดทำแผนการพัฒนาบริการ e-Service โดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่ จำเป็นในการพัฒนา</p> <p>-ประเมินผลการให้บริการ e-Service โดยพิจารณาจากปัจจัย ต่าง ๆ เช่น ความสะดวกในการ ใช้งาน ประสิทธิภาพของบริการ ความพึง พอใจของผู้ใช้งาน เป็นต้น</p> <p>-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้ กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ บริการได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีเป็น ข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยด้าน เทคโนโลยี</p> <p>-ข้อจำกัดด้านนโยบายและ กฎหมายเป็นข้อจำกัดที่เกิดจาก ปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยการรักษา ความ มั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กฎหมายว่า ด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ ตัวอย่างข้อจำกัดด้าน นโยบาย และกฎหมาย</p> <p>-งบประมาณที่จำกัดอาจทำให้ หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถ พัฒนา ระบบ E-Service ที่ ครอบคลุมและ ชับซ้อนได้</p>
----------------	-----	---	---	---	-----------------------------	--



						<p>-บุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและดูแล รักษา ระบบ E-Service</p> <p>-วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิมๆ อาจส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการใช้บริการ E-Service ของบุคลากร</p> <p>-ผู้ใช้ที่ขาดความรู้หรือทักษะด้านเทคโนโลยีอาจไม่สามารถใช้ บริการ E-Service ได้</p>
--	--	--	--	--	--	--



## (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E ๔ หน่วยงานมีช่องทาง เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ที่ สามารถเข้าถึงได้ ง่าย	๙๕	-มีเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็น ช่องทางหลักในการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานใน ปัจจุบัน เนื่องจากเป็น ช่องทางที่ เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และ รวดเร็ว -มีเพจหรือบัญชีสื่อสังคม ออนไลน์ ของหน่วยงาน และ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ หลากหลาย	นายจิณณพัต ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักทรัพยากร บุคคล	-ปรับปรุงเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้ ทันสมัย มี ข้อมูลข่าวสารที่ ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ ต่อประชาชน -จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชน ให้มี ความ น่าสนใจและดึงดูดใจ	ตลอด  ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-หน่วยงานอาจขาดงบประมาณ หรือ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพียง พอที่จะ พัฒนาและดูแลช่องทาง การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่ ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ -ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ในการ รวบรวม วิเคราะห์ เรียบ เรียง และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจทำให้ ข้อมูลข่าวสารที่ เผยแพร่ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง หรือ เข้าใจง่าย -วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เช่น วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการ รักษาความลับ วัฒนธรรมที่เน้น การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น



<p>E๕ หน่วยงานมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือ ผู้รับบริการ ควรได้รับทราบ อย่างชัดเจน มากน้อย เพียงใด</p>	<p>๙๕</p>	<p>-จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต้อง ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่บิดเบือน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ ประชาชนหรือ ผู้รับบริการได้รับ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้ อย่าง ถูกต้อง</p> <p>-ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ข้อมูล ข่าวสารที่เผยแพร่ต้องใช้ภาษา ที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ ประชาชน หรือผู้รับบริการสามารถเข้าใจ ข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก และ รวดเร็ว</p> <p>-ใช้ช่องทางที่หลากหลาย</p> <p>-มีการติดตามประเมินผล</p>	<p>นายจิณณพัต ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-พิจารณาว่าข้อมูลข่าวสารใดที่ ประชาชนหรือผู้รับบริการควร ได้รับ ทราบ โดยพิจารณาจาก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของ หน่วยงาน วัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความจำเป็นที่ ประชาชนหรือ ผู้รับบริการจะต้อง ทราบข้อมูล ข่าวสารนั้น ๆ เป็นต้น</p> <p>-จัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร หน่วยงานของรัฐต้อง จัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร โดยระบุรายละเอียด ต่าง ๆ เช่น ประเภทของข้อมูล ข่าวสาร ช่องทางการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>-เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแผน ที่ กำหนด โดยเลือกใช้ช่องทางที่ เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล ข่าวสารและกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p>	<p>-ข้อมูลข่าวสารบางประเภท อาจเป็น ความลับของทาง ราชการ หรือข้อมูล ส่วนบุคคล ซึ่งไม่สามารถเผยแพร่ได้โดย ไม่ได้รับความยินยอมจาก เจ้าของ ข้อมูล</p> <p>-</p>
--	-----------	---	--	--	-------------------------------------	--



## (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สิน

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
1.๑๑ เจ้าหน้าที่ได้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๘๘.๗๕	<p>-จัดให้มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ขอยืม สามารถกรอกข้อมูลและยื่นขอ อนุมัติทางออนไลน์ได้</p> <p>-กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีเจ้าหน้าที่พัสดุ ประจำหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ขอยืมสามารถติดต่อขอยืม ทรัพย์สินได้สะดวกยิ่งขึ้นและกำหนดให้ระบุวัตถุประสงค์ในการยืมให้ชัดเจนเพื่อป้องกันการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>-กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีระบบการติดตาม การส่งคืนทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าทรัพย์สินที่ยืมไปนั้นถูกส่งคืน ครบถ้วนหรือไม่</p>	นายจิณณพัท ลิขิตธนานันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	<p>-ผู้ขอยืมต้องกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มใบยืมพัสดุ โดยระบุรายละเอียดของทรัพย์สินที่ ต้องการยืม เช่น ประเภท ชนิด ปริมาณ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ยืม เป็นต้น</p> <p>-เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจสอบข้อมูล ในใบยืมพัสดุ และเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้าเจ้าหน้าที่ พักส</p> <p>-หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอนุมัติ</p> <p>-เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว เจ้าหน้าที่ พักส จะดำเนินการส่งมอบ ทรัพย์สินให้กับผู้ยืม</p> <p>เมื่อครบกำหนดยืม ผู้ยืมต้องนำทรัพย์สินมาคืน</p>	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘	<p>-ระยะเวลาในการดำเนินการ การ ขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจ ใช้เวลานาน เนื่องจาก ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้มีอำนาจ อนุมัติ</p> <p>-ระยะเวลาในการยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจจำกัด ซึ่งอาจไม่ เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ของผู้ยืม</p>





<p>1 ๑๐ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ท่าน มีการขออนุญาตยืม ทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง มาก น้อยเพียงใด</p>	<p>๙๗.๕๐</p>	<p>-จัดให้คู่มือการยืมทรัพย์สิน ทาง ราชการ</p>	<p>นายจินณพัทธ์ ลิขิตธ นานันท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-กำหนดวัตถุประสงค์ ของ คู่มือ -กำหนดขอบเขต ของคู่มือ โดยพิจารณาถึงทรัพย์สิน ของราชการที่สามารถ นำมาใช้ยืมได้ -รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ คู่มือหรือ เอกสารที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น -วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ กำหนดแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับ การยืมทรัพย์สิน ของราชการ อย่างถูกต้อง -จัดทำร่างคู่มือ โดย พิจารณา ถึงเนื้อหา รูปแบบ และภาษาที่ใช้ ให้เหมาะสม -ปรับปรุงร่างคู่มือ โดย พิจารณาจากข้อเสนอแนะ ของผู้ ที่เกี่ยวข้อง -เผยแพร่คู่มือ ให้กับ เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถ ยืมทรัพย์สินของราชการ เพื่อนำไปใช้ใน กิจการส่วนตัวได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถ ยืมทรัพย์สินของราชการ ไปให้ผู้อื่นใช้ โดยมีได้รับอนุญาต จากหัวหน้า หน่วยงานได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถ ยืมทรัพย์สินของราชการ ไปให้ หน่วยงานอื่นยืมต่อได้</p>
---	--------------	--	---	---	-------------------------	---



## (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	มาตรการโครงการหรือ กิจกรรม	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
1.๔ หน่วยงานมีการใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากน้อย เพียงใด	๙๙.๓๘	-การปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน ให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ชช-การปรับปรุงนโยบายหรือ แนวทาง ปฏิบัติ เพื่อให้ เหมาะสมกับ สถานการณ์ใน ปัจจุบัน -มีการปรับปรุงการดำเนินงาน ที่มี ข้อบกพร่อง เพื่อให้การ ดำเนินงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	นายนายสิริวัฒน์ แก้วห้วยขวาง ตำแหน่งผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	-จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานประจำปี โดย ระบุ ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของ หน่วยงาน เช่น งบประมาณที่ได้รับ งบประมาณที่ใช้จ่ายไป ผล การ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป็นต้น -จัดทำเว็บไซต์ของ หน่วยงาน โดย ระบุข้อมูล เกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงาน เช่น แผน งบประมาณ ประจำปี รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี เป็นต้น -เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณ ของหน่วยงาน ให้ประชาชนได้รับ ทราบ	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘	-ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามคำสั่งศาล หรือ คำสั่งของหน่วยงานอื่นที่มี อำนาจ -ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามสัญญา หรือ ข้อตกลงระหว่างประเทศ -ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรืออาจ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ หน่วยงาน หรือบุคคลอื่น



<p>0 ๐๘ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</p>	<p>๑๐๐</p>	<p>-มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p> <p>-มีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย ของหน่วยงาน กำหนดเป็น ตัวเลขที่วัดได้ กำหนด ระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมาย</p> <p>-มีความเป็นไปได้ในการบรรลุ</p> <p>-มีเครื่องมือในการวัดความสำเร็จในการบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของแผนการดำเนินงาน</p> <p>-มีการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน หน่วยงาน ในการจัดทำแผนการ ดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี</p> <p>-มีการประชาสัมพันธ์แผนการ ดำเนินงาน และการใช้ งบประมาณประจำปีให้กับ บุคลากรใน หน่วยงาน</p>	<p>นางชญาภา จันทาทิพย์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน</p>	<p>-กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยเป้าหมายควรเป็น เป้าหมายที่ชัดเจน เป็น รูปธรรม</p> <p>-วิเคราะห์ครอบคลุมทั้ง ปัจจัย ภายในและปัจจัย ภายนอก</p> <p>-จัดทำงบประมาณสำหรับ การดำเนินงานตามแผนงาน</p> <p>-เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วน ร่วมในการจัดทำแผน ดำเนินงาน และการใช้ งบประมาณประจำปี เพื่อให้ บุคลากรเกิดความรู้สึก เป็น เจ้าของแผน และมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามแผน</p> <p>-ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากร หาก บุคลากรของ หน่วยงานมีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอ อาจ ส่งผลให้การจัดทำแผน ดำเนินงาน และการใช้งบประมาณ ประจำปีไม่ มีประสิทธิภาพ</p> <p>-ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการ จัดทำ แผน หากหน่วยงานมี ระยะเวลาใน การจัดทำแผนไม่ เพียงพอ อาจส่งผลให้ แผนการ ดำเนินงานไม่ครอบคลุมและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้</p>
--	------------	---	--	---	-------------------------	---



## (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	มาตรการโครงการหรือ กิจกรรม	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
1๙ การบริหารงานบุคคลใน หน่วยงานของท่าน มีการให้หรือ รับสินบน เพื่อแลกการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อน ตำแหน่งหรือไม่	๙๖.๘๘	-มาตรการเปิดเผยข้อมูลการ บริหารงานและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลแก่สาธารณะ -มาตรการการสร้างความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล -กิจกรรมสร้างความโปร่งใสใน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน -มาตรการนำผลการประเมิน ความพึงพอใจของประชาชน ในการให้บริการมาใช้ในการ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของ บุคลากร	นายอำนาจ วัฒนบงกช ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคล	-เผยแพร่ข้อมูลการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ช่องทางออนไลน์เพื่อให้สาธารณชน เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘	-ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพัฒนา บุคลากรเป็นการลงทุน ระยะเวลา ซึ่งต้องใช้ งบประมาณ จำนวนมาก ประกอบกับ สถานการณ์ ในปัจจุบันที่เศรษฐกิจของประเทศไทยมี ความเปราะบาง อาจทำให้หน่วยงาน ภาครัฐ ประสบปัญหาการขาดแคลน งบประมาณใน การเสริมสร้าง บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ -ข้อจำกัดด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ และ ทักษะให้กับข้าราชการ ซึ่ง หน่วยงานภาครัฐ อาจประสบปัญหา ขาดแคลนบุคลากรที่มี ความ เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการ ข้าราชการบางรายอาจขาดแรงจูงใจหรือความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองซึ่งอาจส่งผล ต่อประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร



<p>O ๒๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม</p>	<p>๑๐๐</p>	<p>-การสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ จริยธรรม -ส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในกิจกรรมส่งเสริม จริยธรรม -ผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้า ส่วน ราชการควรเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการ ประพฤติตนตามหลัก จริยธรรม -มีมาตรการลงโทษอย่าง เคร่งครัด</p>	<p>นายอำนาจ วัฒนบงกช ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคล</p>	<p>-จัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับ จริยธรรมให้กับ ข้าราชการ ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยเน้น การอบรม เกี่ยวกับมาตรฐาน ทาง จริยธรรมและประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่น -ร่วมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็น ต้น จะช่วยปลูกฝังให้ ข้าราชการ ท้องถิ่นมี จิตสำนึกที่ดีในการ ช่วยเหลือ ผู้อื่นและให้บริการ ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน -จัดทำกลไกและ กระบวนการขับเคลื่อน จริยธรรม โดยกำหนดให้มี หน่วยงานหรือคณะทำงานที่ รับผิดชอบในการขับเคลื่อน จริยธรรม และกำหนดให้มี กระบวนการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอาจไม่เอื้อต่อ การส่งเสริมจริยธรรมของ ข้าราชการ ท้องถิ่น เช่น วัฒนธรรม การประจบ สอพลอ การเอาตัว รอด หรือ วัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของ ข้าราชการ ท้องถิ่น ข้าราชการ ท้องถิ่นบางรายอาจ ขาดความ เข้าใจหรือเห็นความสำคัญ ของ จริยธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อการ ปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสม</p>
-----------------------------------	------------	---	---	--	-----------------------------	---



## (๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
O ๒๗ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐	-มีการกำหนดนโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน -สื่อสารนโยบาย No Gift Policy อย่างทั่วถึง -มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่รัดกุม และมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของ การดำเนินงาน	อำนาจ วัฒนบงกช ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	-สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง -ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อ การส่งเสริม No Gift Policy -ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้มีความครอบคลุม และคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy -จัดสรรทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อน No Gift Policy	ตลอดปี งบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านทัศนคติของ บุคลากร บุคลากรบางรายอาจ ขาดความเข้าใจหรือเห็น ความสำคัญของ No Gift Policy ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ภาครัฐบางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการ ส่งเสริม No Gift Policy เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การ เอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการ ทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและ ระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะ ครอบคลุมและคุ้มครอง ประเด็น ด้าน No Gift Policy



<p>○ ๓๑ การดำเนินการเพื่อ จัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ</p>	<p>๑๐๐</p>	<p>-การประเมินความเสี่ยงอย่าง สม่าเสมอ -พัฒนามาตรการป้องกันความ เสี่ยง การทุจริตและประพฤติมิ ชอบ -ติดตามและประเมินผลระบบ การบริหาร จัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติ มิชอบ อย่างเข้มงวด -บังคับใช้กฎหมายอย่าง เคร่งครัด</p>	<p>นางสาวจิราพร รัตนบุญ ตำแหน่ง รอง ปลัด อบต.</p>	<p>-การกำหนดนโยบายและ ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง -ประเมินความเสี่ยงการ ทุจริตและ ประพฤติมิชอบใน ทุกขั้นตอนของ การ ดำเนินงาน โดยพิจารณา จาก ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน นโยบาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์กร ทศนคติ ของ บุคลากร เป็นต้น -การจัดให้มีระบบการ ควบคุม ภายในที่มี ประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใสและ ตรวจสอบ ได้ -ปลูกฝังจิตสำนึกและสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้าน การ ทุจริตและประพฤติมิ ชอบ</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านบุคคล บุคลากรบาง ราย อาจขาดความเข้าใจหรือเห็น ความสำคัญของการทำงาน การ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งอาจ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่ เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน บาง แห่งอาจไม่เอื้อต่อการต่อต้าน การทุจริต และประพฤติมิชอบ เช่น วัฒนธรรม การประจบสอพลอ การ เอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการ ทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและ ระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง อาจยังไม่เพียงพอที่จะ ครอบคลุม และคุ้มครองประเด็น ด้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p>
--	------------	--	---	---	---



## ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลัก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๘๖.๔๔ คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

1๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีการประเมินเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตจากการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ (อ้างอิงจาก ๐๓๐) ตลอดจนบังคับใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์

1๗ ประเด็น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานบางรายเคยให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ผู้บังคับบัญชา (อ้างอิงจาก ๐๒๐) นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามประเด็นที่มุ่งเน้นการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (อ้างอิงจาก ๐๒๑)

1๘ ประเด็น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานบางรายเคยสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ดังนั้น หน่วยงานควรประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว รวมทั้งดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก ๐๓๐) รวมถึงการเผยแพร่ช่องทางกรรณไต่สวนในกรณีที่มีผู้บังคับบัญชาสั่งให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือกระทำการทุจริตให้บุคลากรภายในได้รับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๓)

1๙ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น หน่วยงานควรประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนในกระบวนการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว รวมทั้ง ดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก ๐๓๐)

1๐๐ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้ทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i๑๒)





ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คุ้มครองมาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

E๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๓) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับความทราบ

E๔ และ E๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

E๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

E๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

E๘ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือ



กิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

E๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๘) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

#### ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

E๔ และ E๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

E๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

E๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

E๘ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีมีการปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

E๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๘) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง



ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพ ของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### **ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไข**

แม้ว่าหน่วยงานจะมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๘๘.๔๓ คะแนน และทุกตัวชี้วัดมีระดับคะแนนเกิน ๘๕ คะแนนก็ตาม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ยังมีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขคือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลให้บุคลากรภายในองค์กรทราบ (อ้างอิงจาก 0๑๑) การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร (อ้างอิงจาก 0๑๒) การดำเนินการมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตในเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ การเรียกรับเงินและทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (อ้างอิงจาก 0๓๔ 0๓๕) การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ (อ้างอิงจาก 0๑๔) ควรประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ช่องทางติดต่อ-สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๘) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๓) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐๗) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙)

