



รายงานการวิเคราะห์ผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งานนิติการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึก

อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่



**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตีก อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริตโดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตีก หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index:CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป



๑. หลักการและเหตุผล

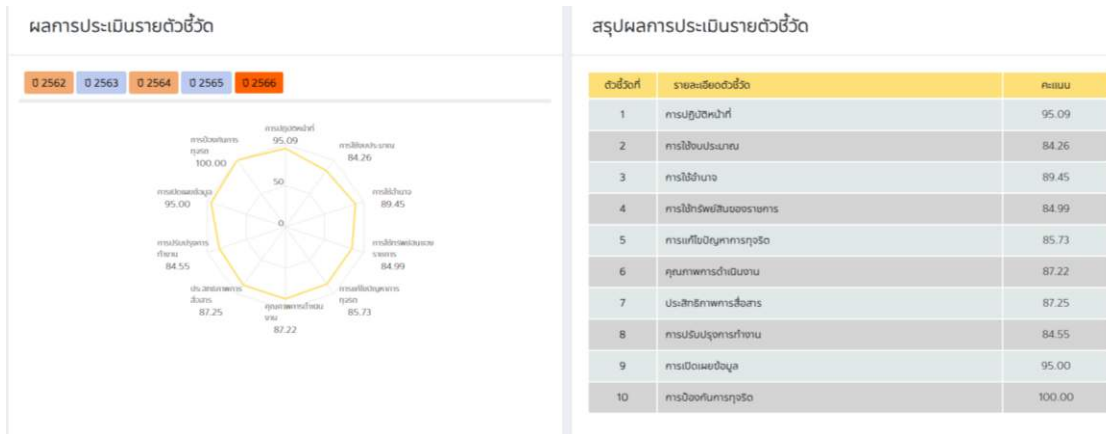
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๒,๘๓๗ ของหน่วยงานประเภท องค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๒๗ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน **ระดับผ่านดี** เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ตัวชี้วัด การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๙ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๕ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๙ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๕ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๒ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๕ ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๕

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





๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึกอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดีหน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๐

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ 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 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐



เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกัน การทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๒๖

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แกตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๕) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๗๑

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๓

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม



(๘) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๒

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

(๙) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๕

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๐) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๕

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

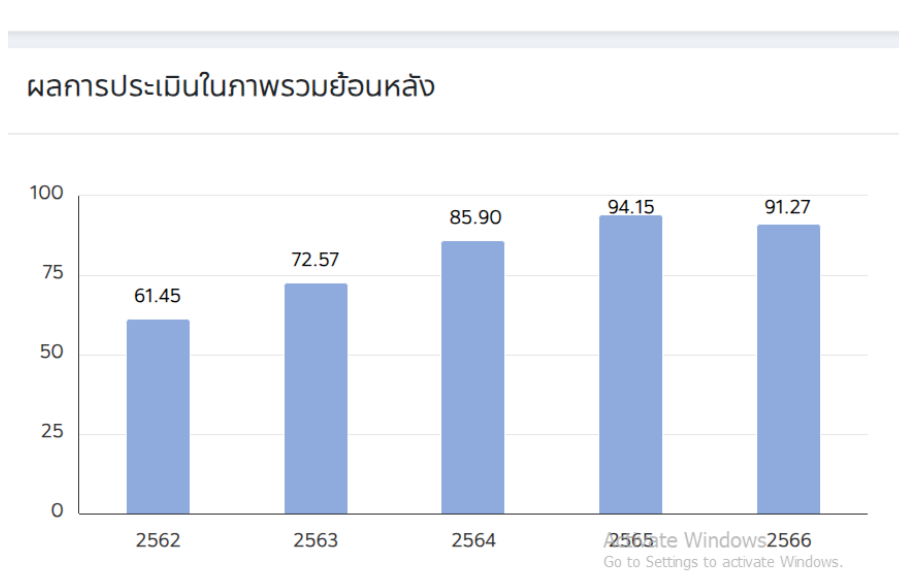


ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๖

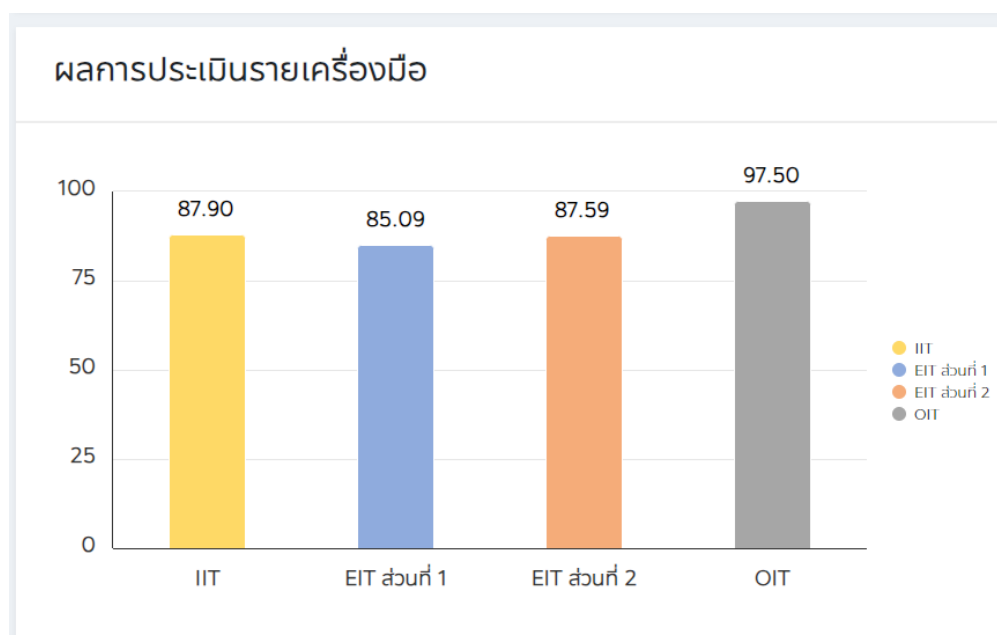
ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๘๙	๙๔.๒๑	๙๕.๐๙
การใช้งบประมาณ	๙๒.๒๔	๘๘.๘๒	๘๔.๒๖
การใช้อำนาจ	๙๔.๒๐	๙๒.๐๕	๘๙.๔๕
การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	๘๙.๑๑	๘๖.๗๙	๘๔.๙๙
การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๐.๑๕	๙๐.๕๐	๘๕.๗๕
คุณภาพการดำเนินงาน	๙๖.๗๕	๙๔.๖๔	๘๗.๒๒
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๕.๙๔	๙๕.๘๘	๘๗.๒๕
การปรับปรุงการทำงาน	๙๒.๕๕	๙๔.๖๔	๘๔.๕๕
การเปิดเผยข้อมูล	๗๙.๙๒	๙๑.๗๙	๙๕.๐๐
การป้องกันการทุจริต	๖๘.๗๕	๑๐๐	๑๐๐
รวม	๘๕.๐๙	๙๔.๑๕	๙๑.๒๗



ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



ผลการประเมินรายเครื่องมือ





การวิเคราะห์ค่าคะแนน ใน ๗ ประเด็น

(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
i๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อย เพียงใด	๑๐๐	-มีการพัฒนาระบบงานเช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการ จัดการเอกสาร ระบบงาน ธุรการ เป็นต้น	สำนักปลัด	-กำหนดขั้นตอนและวิธีการ ปฏิบัติที่ชัดเจนและครบถ้วน -จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหรือ คู่มือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก -จัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนด	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-กระบวนการบางงานอาจต้อง ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ด้าน หรืออาจต้องใช้เวลา ในการทำงานให้สำเร็จ
๐๑๔ คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	๑๐๐	-มีการออกแบบคู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็น การจัดทำคู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน		-ระบุถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน ทรัพยากร และ ผลลัพธ์ของงาน -เขียนแผนผังกระบวนการ การเขียนขั้นตอนการ ดำเนินงาน การกำหนด ข้อกำหนดและเงื่อนไข -เผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-การเขียนคู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงานอาจมีความ ซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจ โดยเฉพาะถ้าหากเป้าหมาย หรือกระบวนการทำงานมี ความซับซ้อนมาก -บางครั้งพนักงานหรือผู้ใช้งาน อาจเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตาม คู่มือหรือมาตรฐานที่กำหนด



				ทราบและนำไปปฏิบัติ		ไว้ นั่นอาจทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง -คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจไม่ครอบคลุม ทุกรายละเอียดหรือ สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบัน
--	--	--	--	--------------------	--	---



(๒) การให้บริการและระบบ E-Service

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
E ๕ หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ประชาชนและ ส่วนรวมมากน้อยเพียงใด	EIT Public ๘๒.๘๒ EIT Survey ๙๖.๗๐	-มีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน -มีการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการออกแบบและ ดำเนินการโครงการ	สำนักปลัด	-พิจารณาความต้องการของ ประชาชนในแต่ละพื้นที่ แต่ละ กลุ่มเป้าหมาย และความ เปลี่ยนแปลงของสังคมแล เศรษฐกิจ -จัดทำและเผยแพร่ช่องทางการ ติดต่อ - สอบถามข้อมูลของประชาชน -เปิดเผยข้อมูลและกระบวนการ ทำงานให้ประชาชนได้รับทราบ อย่างทั่วถึง และสามารถ ตรวจสอบได้	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-มีงบประมาณจำกัด ทำให้ต้อง มีการเลือกดำเนินการโครงการ ที่มีความจำเป็นและคุ้มค่ามาก ที่สุด -มีบุคลากรและทรัพยากรจำกัด -ข้อจำกัดที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายนอก หน่วยงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ข้อจำกัดประเภทนี้อาจ ส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ในการ ดำเนินการโครงการ หรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก โครงการได้



O ๑๘ E-Service	๑๐๐	-รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ใช้งาน เพื่อกำหนดความต้องการของบริการ e-Service -ออกแบบบริการ เป็นการแปลงความต้องการของบริการ e-Service ให้เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี งบประมาณ บุคลากร เป็นต้น -จัดทำระบบหรือแอปพลิเคชันเพื่อให้บริการ e-Service ตามที่ได้ออกแบบไว้ -ทดสอบและประเมินผล	สำนักปลัด	-สำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การระดมความคิด -กำหนดช่องทางการเข้าถึงของบริการ e-Service ว่าจะเปิดให้เข้าถึงผ่านช่องทางใดบ้าง -จัดทำแผนการพัฒนาบริการ e-Service โดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนา -ประเมินผลการให้บริการ e-Service โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสะดวกในการใช้งาน ประสิทธิภาพของบริการ ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน เป็นต้น -ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้บริการได้อย่างทั่วถึง	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี -ข้อจำกัดด้านนโยบายและกฎหมายเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตัวอย่างข้อจำกัดด้านนโยบายและกฎหมาย -งบประมาณที่จำกัดอาจทำให้หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถพัฒนาระบบ E-Service ที่ครอบคลุมและซับซ้อนได้ -บุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและดูแลรักษาระบบ E-Service -วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิมๆ อาจส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการใช้บริการ E-Service ของบุคลากร -ผู้ใช้ที่ขาดความรู้หรือทักษะด้านเทคโนโลยีอาจไม่สามารถใช้บริการ E-Service ได้
----------------	-----	--	-----------	--	----------------------------	--



(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การ ปฏิบัติ	การกำหนด ผู้ รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
E๖ หน่วยงานมีช่องทาง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ สามารถเข้าถึงได้ง่าย มาก น้อยเพียงใด	EIT Public ๘๓.๕๗ EIT Survey ๙๖.๗๐	-มีเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นช่องทางหลักในการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นช่องทางที่ เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และ รวดเร็ว -มีเพจหรือบัญชีสื่อสังคม ออนไลน์ของหน่วยงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่หลากหลาย	สำนักปลัด	-ปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ทันสมัย มีข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ถูกต้อง และ เป็นประโยชน์ต่อประชาชน -จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ ประชาชน ให้มีความน่าสนใจและดึงดูดใจ	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-หน่วยงานอาจขาด งบประมาณหรือบุคลากรที่มี ความเชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพียง พอที่จะพัฒนาและดูแล ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ -ขาดบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญในการรวบรวม วิเคราะห์ เรียบเรียง และ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจ ทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง หรือ เข้าใจง่าย -วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เช่น วัฒนธรรมที่ให้ ความสำคัญกับการรักษา ความลับ วัฒนธรรมที่เน้นการ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น



E๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	EIT Public ๘๖.๕๗ EIT Survey ๙๖.๗๐	-จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต้องถูกต้อง ครบถ้วน ไม่บิดเบือน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง -ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว -ใช้ช่องทางที่หลากหลาย -มีการติดตามประเมินผล	สำนักปลัด	-พิจารณาว่าข้อมูลข่าวสารใดที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความจำเป็นที่ประชาชนหรือผู้รับบริการจะต้องทราบข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ เป็นต้น -จัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยระบุรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ประเภทของข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร -เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแผนที่กำหนด โดยเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูลข่าวสารและกลุ่มเป้าหมาย	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อมูลข่าวสารบางประเภทอาจเป็นความลับของทางราชการ หรือข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งไม่สามารถเผยแพร่ได้โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล -



(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
1. ๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาต เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไป ใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๙๘.๐๖	-จัดให้มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ขอยืม สามารถกรอกข้อมูลและยื่นขอ อนุมัติทางออนไลน์ได้ -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีเจ้าหน้าที่พัสดุ ประจำหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ขอ ยืมสามารถติดต่อขอยืม ทรัพย์สินได้สะดวกยิ่งขึ้น -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีระบบการติดตาม การส่งคืนทรัพย์สิน เพื่อให้ สามารถตรวจสอบได้ว่า ทรัพย์สินที่ยืมไปนั้นถูกส่งคืน ครบถ้วนหรือไม่	สำนักปลัด	-ผู้ขอยืมต้องกรอกข้อมูลใน แบบฟอร์มใบยืมพัสดุ โดยระบุ รายละเอียดของทรัพย์สินที่ ต้องการยืม เช่น ประเภท ชนิด ปริมาณ วัตถุประสงค์ ระยะเวลายืม เป็นต้น -เจ้าหน้าที่พัสดุดูตรวจสอบข้อมูล ในใบยืมพัสดุ และเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้าเจ้าหน้าที่ พัสดุ -หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอนุมัติ -เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว เจ้าหน้าที่ พัสดุจะดำเนินการส่งมอบ ทรัพย์สินให้กับผู้ยืม เมื่อครบกำหนดยืม ผู้ยืมต้องนำ ทรัพย์สินมาคืน	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๗	-ระยะเวลาในการดำเนินการ การ ขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจใช้เวลานาน เนื่องจาก ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้มีอำนาจ อนุมัติ -ระยะเวลาในการยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจจำกัด ซึ่งอาจไม่ เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ของผู้ยืม



๑๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๖.๑๒	-จัดให้มีคู่มือการยืมทรัพย์สินทางราชการ	สำนักปลัด	-กำหนดวัตถุประสงค์ ของคู่มือ -กำหนดขอบเขต ของคู่มือโดยพิจารณาถึงทรัพย์สินของราชการที่สามารถนำมาใช้ยืมได้ -รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ คู่มือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น -วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง -จัดทำร่างคู่มือ โดยพิจารณาถึงเนื้อหา รูปแบบ และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม -ปรับปรุงร่างคู่มือ โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง -เผยแพร่คู่มือ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๗	-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืมทรัพย์สินของราชการเพื่อนำไปใช้ในกิจการส่วนตัวได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืมทรัพย์สินของราชการไปให้ผู้อื่นใช้โดยมิได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืมทรัพย์สินของราชการไปให้หน่วยงานอื่นยืมต่อได้
--	--------------	--	------------------	---	-------------------------	---



(๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
๑๗ ทราบทราบข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของหน่วยงานหรือ ของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ อย่างน้อยเพียงใด	๘๘.๐๖	-การปรับปรุงกระบวนการ ทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซซ-การปรับปรุงนโยบายหรือ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ใน ปัจจุบัน -มีการปรับปรุงการดำเนินงาน ที่มีข้อบกพร่อง เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด	-จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานประจำปี โดย ระบุข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของหน่วยงาน เช่น งบประมาณที่ได้รับ งบประมาณที่ใช้จ่ายไป ผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป็นต้น -จัดทำเว็บไซต์ของ หน่วยงาน โดยระบุข้อมูล เกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงาน เช่น แผน งบประมาณประจำปี รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี เป็นต้น -เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของหน่วยงาน ให้ประชาชนได้รับทราบ	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๗	-ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามคำสั่งศาล หรือคำสั่งของหน่วยงานอื่นที่มี อำนาจ -ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามสัญญา หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ -ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรืออาจ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ หน่วยงานหรือบุคคลอื่น
๐ ๑๑ แผนดำเนินงานและการ	๑๐๐	-มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์	สำนักปลัด	-กำหนดเป้าหมายและ	ตลอดปี พ.ศ.	-ข้อจำกัดด้านความรู้



ใช้งบประมาณประจำปี		ของแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี -มีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของหน่วยงาน กำหนดเป็นตัวเลขที่วัดได้ กำหนดระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมาย -มีความเป็นไปได้ในการบรรลุ -มีเครื่องมือในการวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน -มีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานในการจัดทำแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี -มีการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน		วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยเป้าหมายควรเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม -วิเคราะห์ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก -จัดทำงบประมาณสำหรับการดำเนินงานตามแผนงาน -เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผน และมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน -ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ	๒๕๖๗	ความสามารถของบุคลากร หากบุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถเพียงพอ อาจส่งผลให้การจัดทำแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีไม่มีประสิทธิภาพ -ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการจัดทำแผน หากหน่วยงานมีระยะเวลาในการจัดทำแผนไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้แผนการดำเนินงานไม่ครอบคลุมและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้
--------------------	--	---	--	--	------	---



(๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
1. ๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็น ธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๘.๐๖	-สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การพัฒนาของข้าราชการ เช่น สนับสนุนให้ข้าราชการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน ส่งเสริมให้ข้าราชการนำ ความรู้และทักษะที่เรียนรู้มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น -การประเมินผลการพัฒนาของ ข้าราชการจะช่วยให้หน่วยงาน สามารถทราบถึงประสิทธิภาพของ หลักสูตรการฝึกอบรมและแนว ทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป -พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน ดิจิทัลสำหรับข้าราชการ โดยเน้น การฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะ การคิดเชิงวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม เป็นต้น	สำนักปลัด	-กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดแนว ทางการพัฒนาได้ -วิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ของบุคลากร -ออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรม การพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม โดยหลักสูตรหรือกิจกรรมการ พัฒนาศักยภาพ -ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ ผ่านการทดสอบความรู้หรือ ทักษะการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน -สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ -ให้รางวัลหรือขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพเป็นการลงทุน ระยะยาว ซึ่งต้องใช้งบประมาณ จำนวนมาก ประกอบกับสถานการณ์ ในปัจจุบันที่เศรษฐกิจของประเทศไทย ความเปราะบาง อาจทำให้หน่วยงาน ภาครัฐประสบปัญหาการขาดแคลน งบประมาณในการเสริมสร้าง บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ -ข้อจำกัดด้านบุคลากร การพัฒนาศักยภาพจำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ และทักษะให้กับข้าราชการ ซึ่ง หน่วยงานภาครัฐอาจประสบปัญหา ขาดแคลนบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการ ข้าราชการบางรายอาจขาดแรงจูงใจ หรือความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเอง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการพัฒนาศักยภาพ



○ ๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐	-การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม -ส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม -ผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนตามหลักจริยธรรม -มีมาตรการลงโทษอย่างเคร่งครัด	สำนักปลัด	-จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรมให้กับข้าราชการท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ร่วมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น จะช่วยปลูกฝังให้ข้าราชการท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นและให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน -จัดทำกลไกและกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยกำหนดให้มีหน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	ตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การเอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสม
-----------------------------------	------------	---	------------------	---	-------------------------	---



(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
๐ ๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐	-มีการกำหนดนโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน -สื่อสารนโยบาย No Gift Policy อย่างทั่วถึง -มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	สำนักปลัด	-สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง -ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy -ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy -จัดสรรทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อน No Gift Policy	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านทัศนคติของบุคลากร บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐบางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การเอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy



○ ๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	-การประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ -พัฒนามาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ -ติดตามและประเมินผลระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด -บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด		-การกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง -ประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน นโยบาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง -วัฒนธรรมองค์กร ทศนคติของบุคลากร เป็นต้น -การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ -ปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ		-ข้อจำกัดด้านบุคคล บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานบางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การเอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
---	------------	--	--	--	--	---



ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๙๗.๘๔ คะแนนมีรายละเอียดดังนี้

๑.แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีข้อเสนอแนะดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึกได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ครอบคลุมามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

๑๑๔ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาทุน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก ๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

๑๒๑ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๙)

๑๒๕ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเรื่องการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (อ้างอิงจาก ๐๓๑, ๐๓๒) ตลอดจนการขับเคลื่อน



จริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๔๐) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ได้จัดขึ้นผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น Social Network ของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๙) เป็นต้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริต

๒๖ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ายังไม่มีผลการประเมิน ITA ไปประกอบการปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต หรือมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๒) และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก ๐๔๓) ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย นอกจากนี้หน่วยงานอาจพิจารณาผลการวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๓๖) และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๗)

๒๗ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๙, ๐๔๐)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึกได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

๒.แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีข้อเสนอแนะดังนี้

๒.๑ ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

E๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๙ – ๐๔๑) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

E๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๐) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๘) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง



E๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

E๑๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐาน การให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่ แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๓) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐๗) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้าย ประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙) เป็นต้น

E๑๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาด การปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการ ททุจริต (อ้างอิงจาก ๐๓๖) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๘)

๒.๒ ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

E๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า การดำเนินงานหรือ โครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชน และบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชน รับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๐) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๘) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

E๖ และ E๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการ เผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบ นั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทาง ที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)



E๑๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มี การปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจใน การให้บริการและนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๗)

๓.แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) การเปิดเผยข้อมูล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึกได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาประสิทธิภาพ ของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไข

แม้ว่าหน่วยงานจะมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่า คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติ มิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๙๑.๒๗ คะแนน และทุกตัวชี้วัดมีระดับคะแนนเกิน ๙๐ คะแนนก็ตามนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ศึกยังมีข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขคือ ควรจัดทำและเผยแพร่ ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๘) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง ควรมีการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เช่น รายงานผล การดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคม ออนไลน์ ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐาน การให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕)

