

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

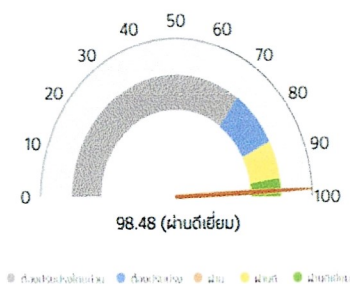


การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

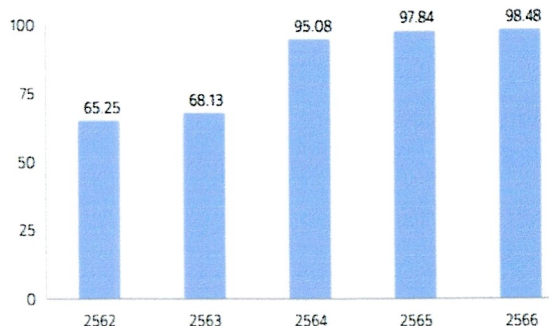
องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 345 ของหน่วยงานประเภท องค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการประเมินในภาพรวม



ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด 042-278015
www.phenlocal.go.th

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของตน และมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

รายงานฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในรอบปี (ปี ๒๕๖๖) ประกอบด้วย ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

ในการนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลเพ็ญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะสามารถยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) สะท้อนถึงภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงาน และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศให้มีอันดับและค่าคะแนนที่สูงขึ้นต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

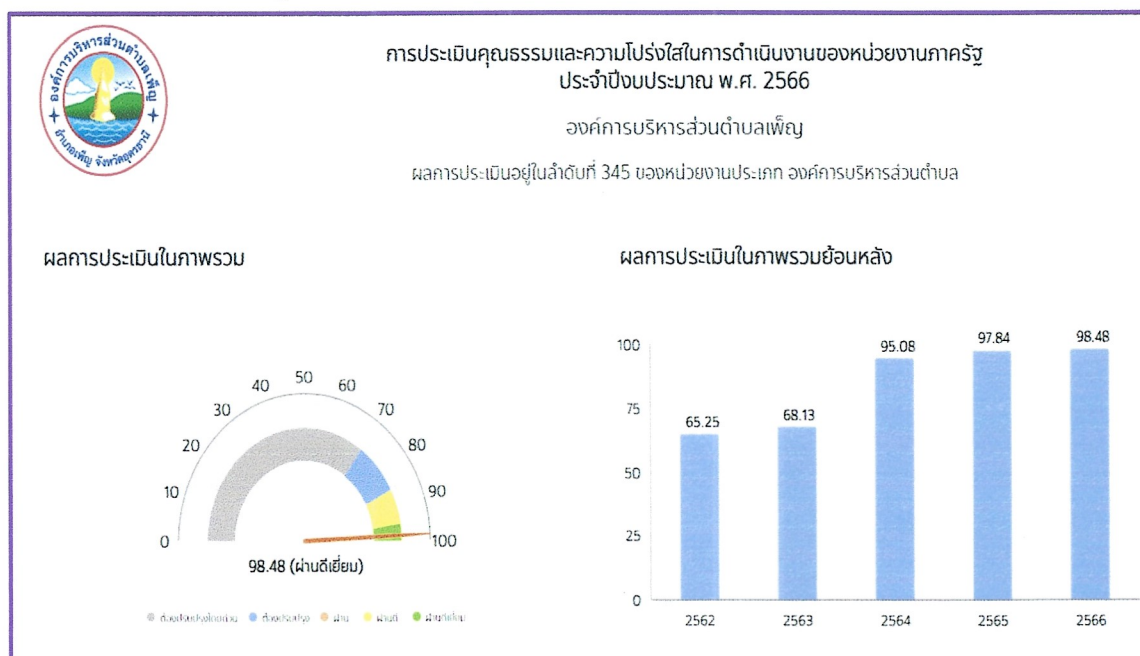
๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของตน และมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ จึงได้จัดทำรายงานการประเมินผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๖) ประกอบด้วย ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี (ข้อมูลจากระบบ ITAS ปี ๒๕๖๖)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ มีค่าคะแนนเท่ากับ ๘๘.๔๘ คะแนน อยู่ในระดับ AA มีรายละเอียดดังนี้



สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	99.79
2	การใช้งบประมาณ	98.86
3	การใช้อำนาจ	98.75
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.33
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	99.17
6	คุณภาพการดำเนินงาน	96.20
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	97.65
8	การปรับปรุงการทำงาน	98.04
9	การเปิดเผยข้อมูล	98.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

เมื่อพิจารณาพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ 100 ซึ่งเป็นคะแนนที่สูงที่สุด รองลงมาตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับ ๙๙.๗๙ และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนที่น้อยที่สุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คือตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน จากข้อมูลสามารถสรุปได้ว่าจุดแข็งของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี คือ การป้องกันการทุจริตเป็น ตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นใน หน่วยงานตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็ม ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ใน ฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ใน อนาคต

๓. การวิเคราะห์ผลข้อมูล

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ AA (๙๘.๔๘ คะแนน) ซึ่งเพิ่มขึ้น/คะแนนสูงสุด จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ AA (๙๗.๘๔ คะแนน) เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว (๐.๖๔)

$$\text{วิธีคิด} \text{ นำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ปี ๒๕๖๖} = ๙๗.๘๔ - ๙๘.๔๘ = (๐.๖๔)$$

๒) สรุปผลการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ดังนี้

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	๒๕๖๕	๒๕๖๖	การเปลี่ยนแปลง
IIT	การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๒๒	๙๙.๗๙	เพิ่มขึ้น
	การใช้งบประมาณ	๙๖.๔๙	๙๘.๘๖	เพิ่มขึ้น
	การใช้อำนาจ	๙๗.๓๘	๙๘.๗๕	เพิ่มขึ้น
	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๖.๑๗	๙๘.๓๓	เพิ่มขึ้น
	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๒๐	๙๙.๑๗	เพิ่มขึ้น
EIT	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๘.๕๕	๙๖.๒๐	ลดลง
	ประสิทธิภาพของการสื่อสาร	๙๔.๖๖	๙๗.๖๕	เพิ่มขึ้น
	การปรับปรุงการทำงาน	๙๘.๔๖	๙๘.๐๔	ลดลง
OIT	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	คะแนนสูงสุด
	การเปิดเผยข้อมูล	๙๗.๑๔	๙๘.๐๐	เพิ่มขึ้น
	คะแนนเฉลี่ย	๙๗.๘๔	๙๘.๔๘	เพิ่มขึ้น
	ระดับการประเมิน	AA	AA	

๓) ประเด็นจุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่า ๙๐) มีดังนี้

๑. ตัวชี้วัดด้าน การป้องกันการทุจริต	ได้คะแนน	๑๐๐	คะแนน
๒. ตัวชี้วัดด้าน การปฏิบัติหน้าที่	ได้คะแนน	๙๙.๗๙	คะแนน
๓. ตัวชี้วัดด้าน การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ได้คะแนน	๙๙.๑๗	คะแนน
๔. ตัวชี้วัดด้าน การใช้งบประมาณ	ได้คะแนน	๙๘.๘๖	คะแนน
๕. ตัวชี้วัดด้าน การใช้อำนาจ	ได้คะแนน	๙๘.๗๕	คะแนน
๖. ตัวชี้วัดด้าน การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ได้คะแนน	๙๘.๓๓	คะแนน
๗. ตัวชี้วัดด้าน การปรับปรุงการทำงาน	ได้คะแนน	๙๘.๐๔	คะแนน
๘. ตัวชี้วัดด้าน การเปิดเผยข้อมูล	ได้คะแนน	๙๘.๐๐	คะแนน
๙. ตัวชี้วัดด้าน ประสิทธิภาพของการสื่อสาร	ได้คะแนน	๙๗.๖๕	คะแนน
๑๐. ตัวชี้วัดด้าน คุณภาพการดำเนินงาน	ได้คะแนน	๙๖.๒๐	คะแนน

****คะแนนสูงสุด ๑๐๐ คะแนน/ คะแนนต่ำสุด ๙๖.๒๐ คะแนน****

๔) จุดแข็ง (ทุกตัวชี้วัดที่ได้รับผลการประเมินที่ได้คะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนนทุกตัวชี้วัด

๕) จุดอ่อน (ตัวชี้วัดที่ได้รับผลการประเมินลดลงจากปี ๒๕๖๕ แต่มีค่าคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีข้อที่คะแนนต่ำกว่า ๘๕ แต่มีข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ

๕.๑ ตัวชี้วัดด้าน คุณภาพการดำเนินงาน (ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีคะแนน ๙๘.๕๕ / ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้คะแนน ๙๖.๒๐)

การวิเคราะห์ค่าคะแนนใน ๗ ประเด็น

๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
1๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๘	- มีการพัฒนาระบบงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการจัดการเอกสาร ระบบงานธุรการ เป็นต้น	สำนักปลัด	- กำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนและครบถ้วน - จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหรือ คู่มือให้บริการแก่บุคคลภายนอก - จัดให้มีการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- กระบวนการบางงานอาจต้อง ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรืออาจต้องใช้เวลาในการทำงานให้สำเร็จ
1๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการขออิมพ์ปฏิบัติงานของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๗.๔๙	- จัดทำมาตรการป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการและข้อปฏิบัติในการอิมพ์ทรัพย์สินของราชการไปใช้การปฏิบัติงาน - จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ - สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบ การอิมพ์-คั่น และการลงโทษอย่างเคร่งครัด	กองคลัง	- จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบ การอิมพ์-คั่น และการลงโทษอย่างเคร่งครัด	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- เห็นควรแจ้งเวียนแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและปฏิบัติตาม มาตรการอย่างเคร่งครัด

กระบวนการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการ วิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	
0๑๔ คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	๑๐๐	- มีการออกแบบคู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการจัดทำคู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	- ระบุถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน ทรัพยากร และผลลัพธ์ ของงาน - เขียนแผนผังกระบวนการ การ เขียนขั้นตอนการ ดำเนินงาน การ กำหนด ข้อกำหนดและ เงื่อนไข - เผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบ และนำไปปฏิบัติ	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ข้อจำกัดของหน่วยงาน - การเขียนคู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน อาจมีความซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจ โดยเฉพาะถ้าหากเป้าหมาย หรือกระบวนการ ทำงานมีความซับซ้อนมาก - บางครั้งพนักงานหรือผู้ใช้งาน อาจเลือกที่ จะไม่ปฏิบัติตาม คู่มือหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ นั้นอาจทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง - คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานอาจไม่ ครอบคลุม ทุกรายละเอียดหรือ สถานการณ์ที่ อาจ เกิดขึ้นใน ปัจจุบัน

๒. การให้บริการและระบบ E-Service

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้องละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E๕ หน่วยงานมีการทำงานหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้ประชาชน และส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ	EIT Puplic ๙๖.๐๗ EIT Survey ๑๐๐	- มีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน - มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบและ ดำเนินการโครงการ	สำนักปลัด	- มีการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน - มีการนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ในการออกแบบและ ดำเนินการโครงการ	ปิด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- มีงบประมาณจำกัด ทำให้ต้องมีการเลือกดำเนินการโครงการที่มีความจำเป็นและคุ้มค่ามากที่สุด - มีบุคลากรและทรัพยากรจำกัด - ข้อจำกัดที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายนอก หน่วยงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ข้อจำกัดประเภทนี้อาจ ส่งผลต่อความเป็นไปในการดำเนินการโครงการ หรือ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการได้
O๑๘ E-Service	๑๐๐	- รวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ใช้งานเพื่อกำหนดความต้องการของบริการ e-Service - ออกแบบบริการเป็น การแปลงความต้องการของบริการ e-Service ให้เป็นรูปแบบที่สามารถ	สำนักปลัด	- สํารวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การระดมความคิด - กำหนดช่องทางเข้าถึงของบริการ e-Service ว่าจะเปิดให้เข้าถึงผ่านช่องทางใดบ้าง - จัดทำแผนการพัฒนาบริการ eService โดยกำหนดระยะเวลางบประมาณ และทรัพยากรที่จำเป็นในการพัฒนา	ปิด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี - ข้อจำกัดด้านนโยบายและกฎหมายเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากปัจจัยด้านนโยบายและกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เช่น ข้อจำกัดด้านนโยบายและกฎหมาย

กระบวนการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล				
	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการ วิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
	<p>นำ ไปปฏิบัติได้โดย พิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ เช่นเทคโนโลยีงบประมาณ บุคลากร เป็นต้น -จัดทำระบบหรือแอป พลิเคชัน เพื่อให้บริการ e-Service ตามที่ได้ ออกแบบไว้ -ทดสอบและประเมินผล</p>		<p>- ประเมินผลการให้บริการ eService โดยพิจารณาจาก ปัจจัย ต่าง ๆ เช่น ความสะดวก ในการ ใช้งาน ประสิทธิภาพของ บริการความพึงพอใจของ ผู้ใช้งาน เป็นต้น - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้ กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ บริการได้อย่างทั่วถึง</p>		<p>-งบประมาณที่จำกัดอาจทำให้ หน่วยงาน ภาครัฐไม่สามารถ พัฒนาระบบ E-Service ที่ครอบคลุมและซับซ้อนได้ - บุคลากรที่มีทักษะและ ประสบการณ์ด้าน เทคโนโลยีอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและ ดูแลรักษาระบบ E-Service - วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดติดกับการ ทำงาน แบบเดิมๆ อาจส่งผลต่อ ความกระตือรือร้น ในการใช้บริการ E-Service ของบุคลากร - ผู้ใช้ที่ขาดความรู้หรือทักษะด้าน เทคโนโลยี อาจไม่สามารถใช้ บริการ E-Service ได้</p>

๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายมากน้อยเพียงใด	EIT Puplic ๙๖.๖๒ EIT Survey ๙๗.๘๐	- มีเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็น ช่องทางหลักในการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานใน ปัจจุบัน เนื่องจากเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว - มีเพจหรือบัญชีสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ หลากหลาย	สำนักปลัด	- ปรับปรุงเว็บไซต์ของ หน่วยงาน ให้ทันสมัย มีข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน - จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชน ให้มีความ น่าสนใจและดึงดูดใจ	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- หน่วยงานอาจขาดงบประมาณ หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพียง พอที่จะพัฒนาและดูแลช่องทาง การ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ในการ รวบรวมวิเคราะห์ เรียบเรียง และเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ เผยแพร่ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง หรือ เข้าใจ ง่าย - วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร เช่น วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญ กับการรักษาความลับวัฒนธรรมที่เน้นการ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น
E๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ ประชาชนหรือรับบริการ ควบคุมได้รับทราบ อย่าง ชัดเจนมากน้อยเพียงใด	EIT Puplic ๙๕.๔๘ EIT Survey ๑๐๐	-จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อ เหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ที่เผยแพร่ต้อง ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่บิดเบือน	สำนักปลัด	พิจารณาว่าข้อมูลข่าวสารใดที่ ประชาชนหรือผู้รับบริการควร ได้รับทราบ โดยพิจารณาจาก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของ หน่วยงาน วัตถุประสงค์ของ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ข้อมูลข่าวสารบางประเภท อาจเป็นความลับ ของทาง ราชการ หรือข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งไม่ สามารถเผยแพร่ได้โดยไม่ได้รับความยินยอม จากเจ้าของข้อมูล

กระบวนการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการ วิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
	<p>และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ ประชาชนหรือ ผู้รับบริการได้รับ ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง</p> <p>-ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนหรือ ผู้รับบริการสามารถเข้าใจ ข้อมูลข่าวสารได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>-ใช้ช่องทางที่หลากหลาย -มีการติดตามประเมินผล</p>			<p>หน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องความ จำเป็นที่ประชาชนหรือผู้รับบริการ จะต้องทราบข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ เป็นต้น</p> <p>-จัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยระบุ รายละเอียดต่าง ๆ เช่น ประเภทของ ข้อมูลข่าวสารของทางกาเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารระยะเวลาในการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>-เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแผนที่ กำหนดโดยเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม กับประเภทของข้อมูลข่าวสารและ กลุ่มเป้าหมาย</p>		

๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

		การวิเคราะห์ผล				
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๘	-จัดให้มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ขอยืมสามารถกรอกข้อมูลและยื่นขออนุมัติทางออนไลน์ได้ -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของทรัพย์สินมีเจ้าหน้าที่พัสดุประจำหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ขอยืมสามารถติดต่อขอยืมทรัพย์สินได้สะดวกยิ่งขึ้น -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของทรัพย์สินมีระบบการติดตาม การส่งคืนทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่า ทรัพย์สินที่ยืมไปนั้นถูกส่งคืนครบถ้วนหรือไม่	สำนักปลัด	-ผู้ขอยืมต้องกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มใบยืมพัสดุ โดยระบุรายละเอียดของทรัพย์สินที่ต้องการยืม ประเภท ชนิดปริมาณ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ยืม เป็นต้น -เจ้าหน้าที่พัสดุตรวจสอบข้อมูลในใบยืมพัสดุและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ -หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ -หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุเสนอความเห็นต่อหัวหน้าหน่วยงานเพื่อพิจารณาอนุมัติ -เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว เจ้าหน้าที่พัสดุจะดำเนินการส่งมอบทรัพย์สินให้กับผู้ยืม เมื่อครบกำหนดยืม ผู้ยืมต้องนำทรัพย์สินมาคืน	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ระยะเวลาในการดำเนินการขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจใช้เวลานาน เนื่องจาก ต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจาก หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้มีอำนาจ อนุมัติ -ระยะเวลาในการยืมทรัพย์สินของ ราชการ อาจจำกัด ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งานของผู้ยืม

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่ประสงค์จะมีประสิทธิภาพ	คำอธิบาย	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
121 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทาน มีกรขอ อนุญาตให้มี ทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มาก น้อย เพียงใด	๙๗.๔๙	-จัดให้มีคู่มือการยืม ทรัพย์สิน ทางราชการ		-กำหนดวัตถุประสงค์ ของคู่มือ -กำหนดขอบเขต ของคู่มือโดย พิจารณาถึงทรัพย์สิน ของราชการที่ สามารถ นำมาใช้ไม่ได้ -รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ คู่มือหรือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น -วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ กำหนดแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับ การยืม ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง -จัดทำร่างคู่มือ โดยพิจารณาถึงเนื้อหา รูปแบบ และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม -ปรับปรุงร่างคู่มือ โดยพิจารณา จากข้อเสนอแนะ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง -เผยแพร่คู่มือ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ	ตลอด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืม ทรัพย์สินของราชการ เพื่อนำไปใช้ในกิจการ ส่วนตัวได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืม ทรัพย์สินของราชการ ไปให้ผู้อื่นใช้โดยมิได้รับ อนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่สามารถยืม ทรัพย์สินของราชการ ไปให้หน่วยงานอื่นยืม ต่อได้

๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

		การวิเคราะห์ผล				
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
๗ ทานทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ทำงานปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด	๙๘.๗๕	-การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น -การปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน -มีการปรับปรุงการดำเนินงานที่มีข้อบกพร่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด	-จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี โดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน เช่น งบประมาณที่ได้รับงบประมาณที่ใช้จ่ายไป การดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป็นต้น -จัดทำเว็บไซต์ของ หน่วยงานโดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน เช่น แผนงบประมาณประจำปี รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เป็นต้น -เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้ประชาชนได้รับทราบ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามคำสั่งศาล หรือคำสั่งของหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจ -ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามสัญญา หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ -ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อ หน่วยงาน หรือบุคคลอื่น

๒. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
1๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรมมากขึ้นหรือไม่	๙๗.๔๙	-สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของข้าราชการ เช่น สนับสนุนให้ข้าราชการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กัน ส่งเสริมให้ข้าราชการนำความรู้และทักษะที่เรียนรู้อ มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น -การประเมินผลการทำงาน ของ ข้าราชการจะช่วยให้หน่วยงาน สามารถทราบถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ต่อไป -พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยเน้น การฝึกอบรมทักษะการใช้	สำนักปลัด	-กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาได้ -วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร -ออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมโดยหลักสูตรหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร -ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรผ่าน การทดสอบความรู้หรือ ทักษะการสัมภาษณ์การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน -สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร -ให้รางวัลหรือขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร เป็นการลงทุนระยะยาว ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ประกอบกับสถานการณ์ ในปัจจุบันที่เศรษฐกิจของประเทศมีความปราบง อาจทำให้หน่วยงานภาครัฐประสบปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ -ข้อจำกัดด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องอาศัย บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้และ ทักษะให้กับข้าราชการ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ อาจประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการ ข้าราชการบางรายอาจขาดแรงจูงใจหรือความกระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเองซึ่งอาจส่งผล ต่อประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
		เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะ การคิดเชิงวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ นวัตกรรม เป็นต้น				
๐๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐	-การสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรม -ส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม -ผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนตามหลักจริยธรรม -มีมาตรการลงโทษอย่างเคร่งครัด		- จัดอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับจริยธรรมให้กับ ข้าราชการท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรม เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น -รวมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น จะช่วยปลูกฝังให้ ข้าราชการท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นและให้บริการ ประชาชน อย่างเท่าเทียมกัน -จัดทำกลไกและ กระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยกำหนดให้มี หน่วยงานหรือคณะทำงานที่ รับผิดชอบในการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำหนดให้มี กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน		- ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การเอาตัวรอดหรือวัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น - ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรม ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม

๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
0๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐	-มีการกำหนดนโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน -สื่อสารนโยบาย No Gift Policy อย่างทั่วถึง -มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่รัดกุม และมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน		-สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง -ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy -ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy -จัดสรรทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอ สำหรับการแข่งขันเคลื่อน No Gift Policy	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ข้อจำกัดด้านทัศนคติของ บุคลากร บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ภาครัฐบางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การ เอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการ ทุจริต เป็นต้น -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและ ระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะ ครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy
0๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	-การประเมินความเสี่ยง อย่างสม่ำเสมอ -พัฒนามาตรการป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ -ติดตามและประเมินผล ระบบ การบริหารจัดการ ความเสี่ยง การทุจริตและ		- การกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง -ประเมินความเสี่ยงการ ทุจริตและประพฤติมิชอบใน กิจขั้นตอนของการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน นโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ของบุคลากร เป็นต้น		-ข้อจำกัดด้านบุคคล บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็น ความสำคัญของ การต่อต้านการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่ เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน บางแห่งอาจไม่เอื้อต่อการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ

การวิเคราะห์ผล						
กระบวนการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
		<p>ประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด</p> <p>-บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p>		<p>-การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>-ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>-ปลูกฝังจิตสำนึก และสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>		<p>เช่น วัฒนธรรมการประจบสอพลอ การเอาตัวรอด หรือวัฒนธรรมการทุจริต เป็นต้น</p> <p>-ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้านการการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>

ผลการประเมินตามเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมและบรรลุเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๙๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT , EIT ส่วนที่ ๑ , EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๙๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทบาทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๙๘.๔๘ คะแนน

สรุปข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ (จาก คณะที่ปรึกษา ผู้ประเมิน ผ่านระบบ ITA)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ควบรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๒๓๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อนประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๙)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ควบรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๒๒๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าการกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๘) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ

การให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

ข้อ e๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๙ - ๐๔๑) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ e๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ดังนั้น หน่วยงานควรประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับทราบ และควรดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐๓๔) ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการหรือจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อจัดการความเสี่ยงในการเรียกรับสินบนหรือให้สินบนดังกล่าว (อ้างอิงจาก ๐๓๕) นอกจากนี้ ควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๒๘) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้ชี้เบาะแสและร้องเรียนว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นที่ภารกิจหรือบริการใด จากนั้นจึงดำเนินการตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐๒๗) ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ข้อ O๒ ไม่มีข้อมูลของรองปลัด ซึ่งจะพิจารณาจาก URL ที่แนบมาในระบบเท่านั้น หน่วยงานไม่สามารถเพิ่มข้อมูลหรือเพิ่ม URL ภายหลังจากการตรวจ

ข้อ e๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๙ - ๐๔๑) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ e๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ดังนั้น หน่วยงานควรประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับทราบ และควรดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐๓๔) ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการหรือจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อจัดการความเสี่ยงในการเรียกรับสินบนหรือให้สินบนดังกล่าว (อ้างอิงจาก ๐๓๕) นอกจากนี้ ควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๒๘) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้ชี้เบาะแสและร้องเรียนว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นที่ภารกิจหรือบริการใด จากนั้นจึงดำเนินการตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐๒๗) ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ข้อ O๒ ไม่มีข้อมูลของรองปลัด ซึ่งจะพิจารณาจาก URL ที่แนบมาในระบบเท่านั้น หน่วยงานไม่สามารถเพิ่มข้อมูลหรือเพิ่ม URL ภายหลังจากการตรวจ



นางสุภาพร ทูลกลาง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ