

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือ ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือ ตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและ ปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำ แนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐ ได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบ ข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเอง มากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของ หน่วยงานภาครัฐ ในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการ พัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการ จัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนได้รับทราบ และส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

หลักการประเมิน ITA

ITA เป็นการประเมินคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสโดยใช้ข้อมูลครอบคลุมรอบด้าน การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการ ประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถ สะท้อนสุขภาวะของ องค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดง ความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT

โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT

เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

การประมวลผลคะแนน

ระดับผลการประเมิน	เงื่อนไข				
	คะแนน ITA	คะแนน IIT	คะแนน EIT ส่วนที่ ๑	คะแนน EIT ส่วนที่ ๒	คะแนน OIT
ผ่านดีเยี่ยม	๙๕.๐๐ ขึ้นไป	๙๕.๐๐ ขึ้นไป	๙๕.๐๐ ขึ้นไป	๙๕.๐๐ ขึ้นไป	๙๕.๐๐ ขึ้นไป
ผ่านดี	๘๕.๐๐ ขึ้นไป	๘๕.๐๐ ขึ้นไป	๘๕.๐๐ ขึ้นไป	๘๕.๐๐ ขึ้นไป	๘๕.๐๐ ขึ้นไป
ผ่าน	๘๕.๐๐ ขึ้นไป				
ต้องปรับปรุง	๗๐.๐๐-๘๔.๙๙				
ต้องปรับปรุงโดยด่วน	๐๐.๐๐ - ๘๙.๙๙				

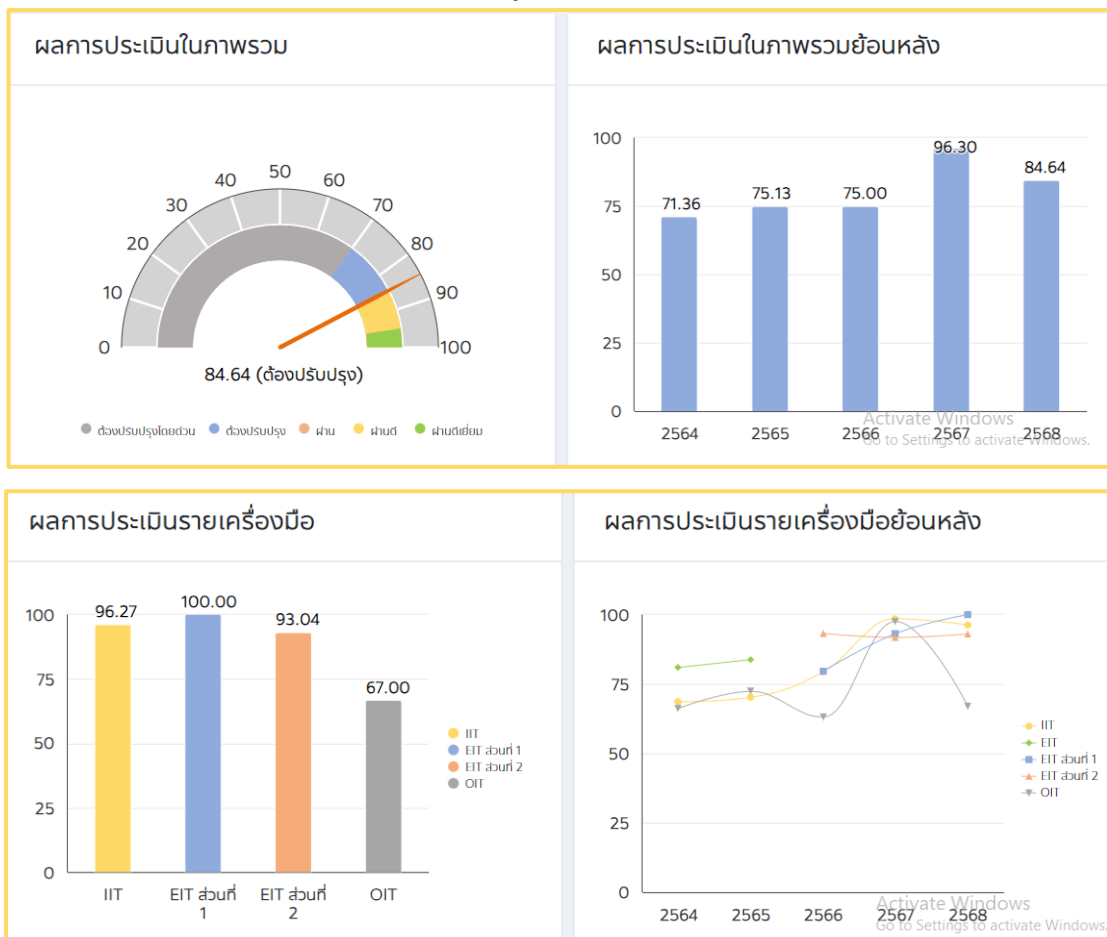
/การคำนวณ...

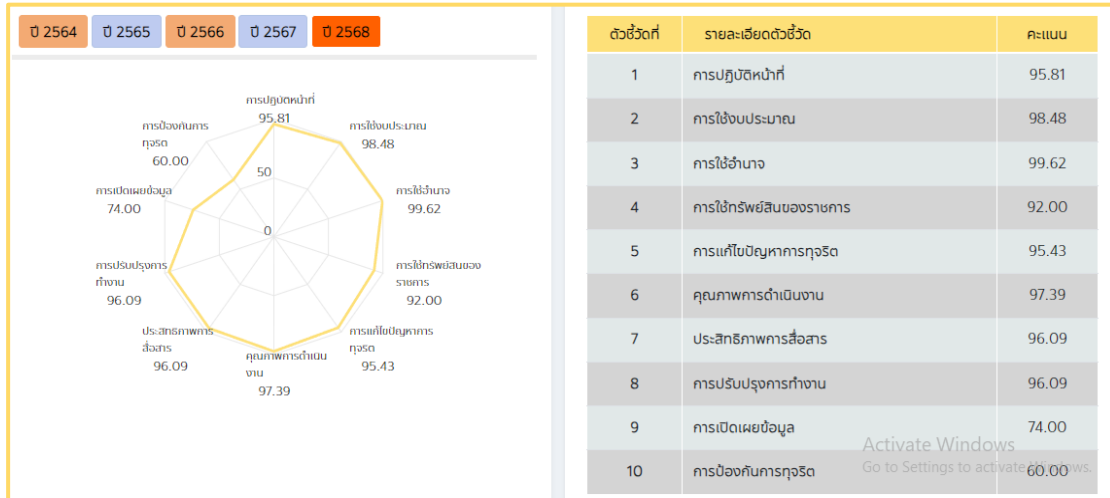
การคำนวณผลการประเมิน

ส่วนที่	รายการ	ค่าคะแนนที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด
ส่วนที่ ๑	ผลคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) จำนวน ๑๕ ข้อ	รวม ๓๐ คะแนน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)
ส่วนที่ ๒	ผลคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จำนวน ๙ ข้อ แบ่งเป็น	รวม ๓๐ คะแนน
	EIT ส่วนที่ ๑ หน่วยงานเป็นผู้เก็บข้อมูลเอง	๑๕ คะแนน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๕)
	EIT ส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้จัดเก็บ	๑๕ คะแนน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๕)
ส่วนที่ ๓	ผลคะแนนแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๔๐ คะแนน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐)

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คะแนนภาพรวมการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
คะแนนที่ได้ ๘๔.๖๔ คะแนน ระดับผลการประเมินอยู่ที่ “ต้องปรับปรุง” โดยแบ่งคะแนนตามประเด็นดังต่อไปนี้





จำแนกรายเครื่องมือการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

แบบ	ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนนรายตัวชี้วัด	คะแนนรายเครื่องมือ
IIT	ตัวชี้วัดที่ ๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๕.๘๑	- IIT = ๙๖.๒๗
	ตัวชี้วัดที่ ๒	การใช้งบประมาณ	๙๘.๔๘	- คำนวณน้ำหนักร้อยละ
	ตัวชี้วัดที่ ๓	การใช้อำนาจ	๙๙.๖๒	คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๘
	ตัวชี้วัดที่ ๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๒.๐๐	
	ตัวชี้วัดที่ ๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๗๖	
EIT	ตัวชี้วัดที่ ๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๗.๓๙	- EIT ส่วนที่ ๑ = ๑๐๐
	ตัวชี้วัดที่ ๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๖.๐๙	- EIT ส่วนที่ ๒ = ๙๓.๐๔
	ตัวชี้วัดที่ ๘	การปรับปรุงการทำงาน	๙๖.๐๙	- คำนวณน้ำหนักร้อยละ
OIT	ตัวชี้วัดที่ ๙	การเปิดเผยข้อมูล	๗๔.๐๐	- OIT = ๖๗.๐๐
	ตัวชี้วัดที่ ๑๐	การป้องกันการทุจริต	๖๐.๐๐	- คำนวณน้ำหนักร้อยละ
คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๐				
รวมผลคะแนนที่ได้ = ๘๔.๖๔ ระดับ “ต้องปรับปรุง”				
คะแนนสูงสุดที่ได้			คะแนนต่ำสุดที่ได้	
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ = ๙๙.๖๒			ตัวชี้วัดที่ ๑๐ = การป้องกันการทุจริต	

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ค่าคะแนน ๙๙.๓๓ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาในระดับ “เป็นไปตามที่กำหนด มากที่สุด” สูงถึง ๗๔.๒๙ % และในระดับ “มาก” อีก ๑๗.๑๔ % สะท้อนถึงระบบงานที่ค่อนข้างนิ่งและเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง มีเพียง ๘.๕๗ % ที่เห็นว่าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการบริการ คะแนน ๙๔.๒๙ ผู้ตอบแบบสอบถามยืนยันว่า “ไม่มี” การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเลย สูงถึง ๘๘.๕๗ % และตอบว่ามีพฤติกรรมนี้น้อยที่สุดเพียง ๕.๗๑ % เท่านั้น แต่มีกลุ่มเล็กที่ระบุว่า “มีค่อนข้างมาก” (๒.๘๖%) และ “มีมากที่สุด” (๒.๘๖%) ซึ่งแม้จะเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อย แต่เป็นสัญญาณเตือนว่าอาจจะยังมีการดูแลบางเคสที่เป็นระบบอุปถัมภ์หรือการให้สิทธิพิเศษส่วนบุคคลหลงเหลืออยู่บ้าง

การเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนยืนยันว่า “ไม่มีการเรียกรับสินบน” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการเลย (๐.๐๐% มีการเรียกรับสินบน) สะท้อนให้เห็นถึงคุณธรรม ความโปร่งใส และการปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันในระดับสูงสุด

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ค่าคะแนน ๙๘.๔๘ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ ความคุ้มค่าและเป้าหมายการใช้งบประมาณ คะแนน ๙๗.๗๑ สะท้อนให้เห็นว่าแผนงานและโครงการต่างๆ ถูกขับเคลื่อนตรงเป้า โดยผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในระดับ “เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากที่สุด” สูงถึง ๘๘.๕๗ % และระดับ “มาก” อีก ๑๑.๔๓ %

การเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ สะท้อนวินัยทางการเงินและคุณธรรมของตัวบุคลากรได้ชัดเจน โดยผู้ตอบแบบสอบถามยืนยันว่า “ไม่มี” การเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จเลย สูงถึง ๙๗.๑๔ % แต่มีสัดส่วนเพียง ๒.๘๖ % เท่านั้นที่ระบุว่า “มีน้อยที่สุด” ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่ต่ำมากและแทบไม่มีนัยสำคัญ แต่ก็ยังเป็นจุดที่ส่งสัญญาณว่ากระบวนการตรวจรับ ตรวจสอบเวลาปฏิบัติงาน หรือเอกสารแนบการเดินทาง มีความรัดกุมสูงจนแทบไม่มีช่องโหว่

ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้งบประมาณ คะแนน ๙๘.๒๙ บ่งชี้ถึงความเป็นธรรมทางธุรกิจและการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) โดยผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า “ไม่มี” การใช้งบประมาณหรือจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สูงถึง ๙๔.๒๙ % แต่มีกลุ่มผู้ตอบระบุว่าพฤติกรรมนี้ในระดับ “น้อยที่สุด” (๒.๘๖ %) และ “น้อย” (๒.๘๖ %) ซึ่งรวมกันประมาณ ๕.๗๒ % อาจเกิดจากความกังวลหรือความไม่ชัดเจนในข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบางโครงการที่บุคลากรภายในอาจจะยังเข้าไม่ถึงข้อมูลเชิงลึก

/ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ค่าคะแนน ๙๙.๖๒ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ การใช้อำนาจในเรื่องส่วนตัว คะแนน ๙๘.๘๖ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีจริยธรรมในการแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวสูงมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า “ไม่เคย” ถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวหรือทำเพื่อพวกพ้องเลย สูงถึง ๙๔.๒๙ % และตอบว่า “แทบจะไม่เคย” อีก ๕.๗๑%

การใช้อำนาจสั่งการในทางมิชอบ คะแนน ๑๐๐.๐๐ ข้อนี้สะท้อนความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในระดับสูงสุดของผู้นำองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามยืนยันว่า “ไม่เคย” ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้กระทำการที่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบเลย คะแนนเต็มในข้อนี้ช่วยสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน (Practitioner Level) ว่าจะไม่ถูกกดดันจากสายบังคับบัญชาให้กระทำความผิดทางกฎหมาย

คุณธรรมในการบริหารงานบุคคล คะแนน ๑๐๐.๐๐ ระบบอุปถัมภ์และการซื้อขายตำแหน่งไม่มีในหน่วยงานนี้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดยืนยันว่า “ไม่มีการให้หรือรับสินบน” เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งเลย เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรเชื่อมั่นว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเกิดจากความรู้ ความสามารถ และผลงานอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ค่าคะแนน ๙๒.๐๐ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ การปฏิบัติตามขั้นตอนการยืมใช้ทรัพย์สิน คะแนน ๘๙.๑๔ บุคลากรส่วนใหญ่สะท้อนว่ามีการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง โดยตอบว่ามีในระดับ “มากที่สุด” สูงถึง ๗๔.๒๙ % และระดับ “มาก” อีก ๑๔.๒๙ % แต่ยังมีกลุ่มผู้ตอบว่าไม่มีการปฏิบัติตามขั้นตอนเลยอยู่ ๕.๗๑ % ซึ่งเป็นจุดที่หน่วยงานไม่ควรละเลย อาจเกิดจากความไม่เข้าใจขั้นตอน หรือระเบียบการยืมที่เข้าถึงยาก

การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว คะแนน ๙๖.๐๐ ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าไม่เคยนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวสูงถึง ๘๘.๕๗ % และ “แทบจะไม่เคย” อีก ๕.๗๑ % สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้ แต่มีสัดส่วนเล็กน้อยที่ระบุว่า“มีพฤติกรรมนี้ “นานๆ ครั้ง” (๒.๘๖%) และ “ค่อนข้างบ่อย” (๒.๘๖%) ซึ่งกลุ่มนี้คือกลุ่มเสี่ยงที่ต้องคอยตักเตือน

ประสิทธิภาพของระบบกำกับดูแลและตรวจสอบ คะแนน ๙๐.๘๖ มาตรการภายในของหน่วยงานถือว่ามีประสิทธิภาพเข้มข้น โดยบุคลากรเชื่อมั่นว่าระบบสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวได้ในระดับ “สามารถป้องกันได้มากที่สุด” ถึง ๗๔.๒๙ % มีเพียง ๒.๘๖ % ที่มองว่าระบบ “สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด” แสดงว่ากลไกการตรวจสอบภายในทำงานได้ค่อนข้างครอบคลุมแล้ว

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ค่าคะแนน ๙๕.๔๓ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผู้ตอบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในระดับ “ให้ความสำคัญ มากที่สุด” สูงถึง ๘๘.๕๗ % และระดับ “มาก” อีก ๘.๕๗ %

/ประสิทธิผล...

ประสิทธิผลของมาตรการป้องกันการทุจริต คะแนน ๙๔.๘๖ บุคลากรส่วนใหญ่มีความหวังและเชื่อมั่นในแนวทางปฏิบัติหรือกิจกรรมป้องกันการทุจริตที่องค์กรกำลังทำอยู่ โดยระบุว่า “สามารถป้องกันได้มากที่สุด” ถึง ๘๐.๐๐ % และระบุว่า “สามารถป้องกันได้มาก” อีก ๑๔.๒๙ % มีกลุ่มผู้ตอบ ๕.๗๑ % ที่เห็นว่า “สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก” ซึ่งถือเป็นระดับเชิงบวกเช่นกัน และที่สำคัญคือ สัดส่วนที่มองว่า “ไม่สามารถป้องกันได้เลย” หรือ “ป้องกันได้น้อย” เป็น ๐.๐๐% ทั้งหมด

ความเชื่อมั่นต่อระบบรับเรื่องร้องเรียน คะแนน ๙๔.๒๙ การจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนและมักเกิดความกลัวการกลั่นแกล้ง แต่ผลประโยชน์ข้อนี้กลับสูง โดยบุคลากรระบุว่า “เชื่อมั่น มากที่สุด” อยู่ที่ ๘๐.๐๐ % และ “เชื่อมั่น มาก” อยู่ที่ ๑๑.๔๓ % มีกลุ่มที่ตอบว่า “เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก” อยู่ที่ ๘.๕๗ % แม้จะไม่มีใครตอบในเกณฑ์ลบเลย (๐.๐๐%) แต่สัดส่วนที่กระจายมาอยู่ช่อง “ค่อนข้างมาก” ที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยนี้ แสดงให้เห็นว่าระบบการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและการปกป้องความลับยังคงเป็นจุดที่เจ้าหน้าที่บางส่วนเฝ้าระวังอยู่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน แบ่งเป็น EIT Public และ EIT Survey วิเคราะห์ได้ดังนี้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา EIT Public ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๐๐.๐๐ % เลือก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” สะท้อนถึงความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องความรวดเร็วและถูกต้องของกระบวนการ ในขณะที่ EIT Survey คะแนนลดลงมาอยู่ที่ ๙๒.๑๗ โดยสัดส่วนคำตอบกระจายไปที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ๖๐.๘๗ % และ “เห็นด้วย” ๓๙.๑๓ % แม้จะไม่มีใครตอบในเชิงลบ (ไม่เห็นด้วย) แต่ก็สะท้อนว่า ผู้รับบริการบางส่วนรู้สึกถึงความรวดเร็วหรือความเคร่งครัดในขั้นตอนยังพัฒนาต่อได้อีก

ความเท่าเทียมกันในการให้บริการ EIT Public ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ ผู้รับบริการยืนยันว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่มีระบบอุปถัมภ์หรือสองมาตรฐาน ในขณะที่ EIT Survey คะแนนลดลงมาอยู่ที่ ๙๒.๑๗ มีผู้ตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ๖๐.๘๗ % และ “เห็นด้วย” ๓๙.๑๓ % ซึ่งให้เห็นว่า มุมมองต่อความเท่าเทียมเริ่มมีความคิดเห็นที่หลากหลายขึ้น กลุ่มที่ตอบว่าเห็นด้วย (๓๙.๑๓%) อาจรู้สึกว่าการให้บริการในบางกรณีหรือบางช่วงเวลามีความแตกต่างกันเล็กน้อย

การเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ทั้ง EIT Public และ EIT Survey ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ โดยผู้รับบริการยืนยันว่า “ไม่เคย” ถูกเรียกรับสินบนเลย สะท้อนว่า ไม่ว่าจะมีความผันแปรในเรื่องของเวลาหรือความรู้สึกพึงพอใจในบริการด้านอื่นๆ แต่ในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตและการไร้ทุจริต หน่วยงานสามารถรักษามาตรฐานความโปร่งใสได้

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร แบ่งเป็น EIT Public และ EIT Survey วิเคราะห์ได้ดังนี้ หัวข้อช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน ได้คะแนน ๑๐๐ ทั้ง ๓ หัวข้อ สะท้อนว่าระบบการสื่อสารของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือโซเชียลมีเดีย มีความเสถียรประชาชนไม่ต้องเสียเวลาค้นหาข้อมูล และรับรู้สิทธิหรือขั้นตอนการรับบริการได้อย่างโปร่งใสชัดเจน

จาก EIT Survey พบว่า ความสะดวกและชัดเจนของช่องทางการสารสนเทศ ข้อ E๔ และ E๕ คะแนน ๙๓.๐๔ เท่ากันและมีการกระจายตัวของคำตอบเหมือนกันทุกประการ โดยมีผู้ตอบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อยู่ที่ ๖๕.๒๒ % และ “เห็นด้วย” อยู่ที่ ๓๔.๗๘ % ซึ่งให้เห็นว่าระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารขององค์กร (เช่น เว็บไซต์, บอร์ดประชาสัมพันธ์, หรือสื่อสังคมออนไลน์) ทำหน้าที่ได้ค่อนข้างดี ประชาชนรับรู้ว่าจะต้องไปหาข้อมูลจากที่ไหน และข้อมูลที่หน่วยงานปล่อยออกมามีความชัดเจนในระดับที่น่าพึงพอใจ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังคงได้รับความไว้วางใจในการให้ข้อมูล โดยมีผู้เลือก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อยู่ที่ ๕๒.๑๗ % และ “เห็นด้วย” อยู่ที่ ๔๗.๘๓ %

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน แบ่งเป็น EIT Public และ EIT Survey วิเคราะห์ได้ดังนี้ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน และมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ได้คะแนน ๑๐๐ สะท้อนว่าองค์กรมีกลไกรับฟังเสียงของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดประชาคม การเปิดช่องทางรับความคิดเห็น หรือการเชิญผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา ในเรื่องการปรับปรุงงานเพื่อตอบสนองประชาชน ซึ่งให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมที่ต้นตอ เมื่อได้รับข้อร้องเรียนหรือคำแนะนำ ฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้นิ่งเฉย แต่มีการนำข้อมูลเหล่านั้นไปปรับปรุงระบบงานทันที ส่งผลให้ประชาชนสัมผัสได้ถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และการพัฒนาช่องทางบริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานประสบความสำเร็จในระดับสูงสุด ระบบออนไลน์มีความเสถียรใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และช่วยลดขั้นตอนรวมถึงระยะเวลาในการเดินทางมาติดต่อราชการที่สำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จาก EIT Survey พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าเห็นด้วยในระดับ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อยู่ที่ ๕๒.๑๗ % และ “เห็นด้วย” อยู่ที่ ๔๗.๘๓ % แม้ผลคะแนนจะอยู่ในเกณฑ์ดีมากและไม่มีใครตอบในเชิงลบเลย (๐.๐๐%) แต่สัดส่วนคำตอบในช่อง “เห็นด้วย” ขยับขึ้นมาเกือบครึ่งหนึ่ง (๔๗.๘๓ %) แสดงว่าประชาชนรับรู้ว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม แต่อาจจะยังเป็นรูปแบบที่เป็นทางการหรือเฉพาะกลุ่ม ทำให้ประชาชนทั่วไปบางส่วนรู้สึกว่าคุณเองยังมีส่วนร่วมได้ในระดับมาตรฐานแต่ยังไม่ถึงขั้นเข้าถึงได้ง่าย

/หน่วยงาน...

หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน ชื่อนี้ทำคะแนนได้สูงขึ้น โดยมีผู้เลือก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” เพิ่มขึ้นเป็น ๖๕.๒๒ % และ “เห็นด้วย” อยู่ที่ ๓๔.๗๘ % ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อหน่วยงานได้รับข้อคิดเห็น ร้องเรียน หรือคำแนะนำมาแล้ว ประชาชนสัมผัสได้ค่อนข้างชัดเจนว่าองค์กรมีการขยับตัว ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการได้ทันที่และตรงจุดมากขึ้น วัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นระบบ ตื่นตัวต่อเสียงสะท้อนภายนอกได้ดี

หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้เลือก “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” อยู่ที่ ๖๕.๒๒ % และ “เห็นด้วย” อยู่ที่ ๓๔.๗๘ % สะท้อนว่าการพัฒนาช่องทางบริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานเริ่มส่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ประชาชนส่วนใหญ่รู้สึกสะดวก ประหยัดเวลา และพึงพอใจกับประสิทธิภาพของระบบออนไลน์ที่หน่วยงานนำมาให้บริการในปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ค่าคะแนน ๗๔ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุง การดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็น ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ (๑) หน่วยงานควรจัดทำข้อมูลรายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และรายงานความก้าวหน้า ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยให้ความสำคัญกับรายการจัดซื้อจัดจ้างในหมวดงบลงทุน และเผยแพร่ชุดข้อมูลดังกล่าวในรูปแบบตารางหรือรูปแบบที่มีโครงสร้างทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน (๒) หน่วยงานควรจัดทำข้อมูลรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยให้ความสำคัญกับรายการจัดซื้อจัดจ้างในหมวดงบลงทุน และเผยแพร่ชุดข้อมูลดังกล่าวในรูปแบบตารางหรือรูปแบบที่มีโครงสร้าง ทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไปได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ (๑) หน่วยงานควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงสร้างการรับรู้และความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยควรให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ สร้างความเข้าใจและการให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน ตลอดจนการขับเคลื่อนจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านกิจกรรมหรือการฝึกอบรมของหน่วยงาน

/ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ค่าคะแนน ๖๐ คะแนน วิเคราะห์ได้ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ (๑) ประเด็นการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยควรมีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อค้นหาความเสี่ยงการทุจริตในรูปแบบที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการเรียก/รับสินบน เพื่อแลกกับการที่เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ไม่ว่าการกระทำนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ใน ๔ กระบวนการ คือ การอนุมัติ อนุญาต , การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ , การจัดซื้อจัดจ้าง , การบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรการและกลไกในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ (๑) ประเด็นมาตรการการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำมาตรการและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยควรเสริมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานในการร่วมคิดและร่วมปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมีส่วนร่วมแบบทั่วทั้งองค์กร มีการกำกับติดตามและรายงานผลต่อผู้บริหารหรือคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่				
๑. การจัดทำคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ๒. การจัดทำคู่มือการ ให้บริการสำหรับผู้มารับ บริการหรือมาติดต่อ ๒. การพัฒนาระบบการ สื่อสารเชิงรุก ๓. การกำกับดูแลและ บังคับใช้มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	หัวข้อ การปฏิบัติงานหรือ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานของท่านเป็นไป ตาม ๕ ขั้นตอน และ ระยะเวลา ได้ ๙๓.๑๔ คะแนน	- ระบุขั้นตอนและระยะเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการแต่ละขั้นตอน ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ - ประชาสัมพันธ์ หรือ เผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด - นำข้อมูลจากคู่มือหรือแนว ทางการปฏิบัติงานมาจัดทำ เป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการ รับรู้ เช่น แผ่นพับ อินโฟ กราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทาง ออนไลน์ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ ตั้งตามความ เหมาะสม	ตลอดปีงบประมาณ	ทุกสำนัก/กอง โดยมีสำนักปลัด เป็นผู้รวบรวม
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ				
๑. พัฒนาวิธีการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างให้ ประชาชนทราบ ทั้ง ช่องทางออนไลน์ และ ช่องทางอื่นเพื่อความ โปร่งใส ๒. มาตรการส่งเสริม ความโปร่งใสในการ จัดซื้อจัดจ้าง	หัวข้อ ด้านการใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ได้ ๙๗.๗๑ คะแนน	- เผยแพร่ข้อมูลการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อ จัดจ้างให้ประชาชนทราบทั้ง ช่องทางออนไลน์ และ ช่องทางอื่น เช่น การ เผยแพร่เอกสารแผนการใช้ จ่ายงบประมาณประจำปี ประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างให้ ประชาชนสามารถเข้าถึง ข้อมูลดังกล่าวได้สะดวก สามารถเข้าถึงข้อมูลทาง ออนไลน์ได้ตลอดเวลา	ตลอดปีงบประมาณ	กองคลัง

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ				
๑.จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจหรือ จัดฝึกอบรมด้าน มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม	หัวข้อ การปฏิบัติงานหรือ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานของท่านเป็นไป ตาม ขั้นตอน และ ระยะเวลา มากน้อย เพียงใด	- จัดโครงการ/กิจกรรม เสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน - ออกหนังสือเวียนให้ หน่วยงานในสังกัดทราบและ ถือปฏิบัติตามตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
๑. การกำหนดแนว ทางการใช้ทรัพย์สินของ ราชการไว้ในคู่มือการใช้ ทรัพย์สินของทาง ราชการ	ตัวชี้วัดด้านการยืมหรือ ขอใช้ ทรัพย์สินของ หน่วยงาน อย่างถูกต้อง ตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ ได้ ๘๙.๑๔ คะแนน	- จัดทำคู่มือการใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการ และ เผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้ บุคลากรในหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
๑. ขับเคลื่อนกิจกรรม ตามนโยบาย No Gift Policy ๒. มาตรการป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงาน ๓. จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	ตัวชี้วัด ด้านกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายในหน่วยงาน	- ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy สร้างวัฒนธรรม โปร่งใส ปฏิเสธการรับ ของขวัญจากการปฏิบัติ หน้าที่ - การวิเคราะห์ผลการ ประเมิน ITA ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และนำมาวิเคราะห์มา กำหนดเป็นมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน และป้องกันการทุจริตในการ ปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และเผยแพร่ให้บุคลากรใน หน่วยงานได้รับทราบ - เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน				
๑. กิจกรรมพัฒนาการ ให้บริการผ่านระบบ E-Service	ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖. คุณภาพการดำเนินงาน โดยมี คะแนน สูง สุด ควรรักษามาตรฐานไว้	๑. จัดทำคู่มือขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ ๒. เพิ่มการให้บริการผ่าน ช่องทางออนไลน์ ระบบ E- Service	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร				
๑. พัฒนาช่องทางการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานให้ ประชาชนทราบ หลากหลายช่องทางและ เป็นปัจจุบันมีความ ชัดเจน รวดเร็ว	ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร มีคะแนนสูงสุด ๑๐๐ คะแนน ทุกหัวข้อ ควร รักษามาตรฐานไว้ และ พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ให้ทันสมัย และเข้าถึง ประชาชนได้มากขึ้น	- จัดให้มี ช่องทางการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานให้ประชาชน ทราบหลากหลายช่องทาง และเป็นปัจจุบันมีความ ชัดเจน รวดเร็ว และจัดให้มี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบตอบข้อ สงสัยเบื้องต้นให้แก่ผู้ติดต่อ และประสานส่งเรื่องไปยัง หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานนั้นโดยตรง และให้มีช่องทางตอบกลับ เพื่อแจ้งให้ผู้ติดต่อทราบ ข้อมูลที่ต้องการ - ปรับปรุงรูปแบบบนหน้า เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นหมวดหมู่ เพื่อความ สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน				
๑. ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของประชาชนใน การดำเนินงานตาม ภารกิจของ	ตัวชี้วัด การเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกได้เข้าไปมี ส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของ หน่วยงาน ได้คะแนน ๙๐.๔๓	- ส่งเสริมให้ประชาชนและ บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการดำเนินงานตาม ภารกิจของ อบต.บางแก้ว และเผยแพร่ผลการเปิด โอกาสให้บุคคลภายนอกเข้า มามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ให้สาธารณชนทราบ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด

มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่สอดคล้อง	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล				
๑. กิจกรรมการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงาน	การเปิดเผยข้อมูลด้านการ จัดซื้อจัดจ้าง และการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้ค่อนน้อยที่สุด ควร เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวมาก ขึ้นและสม่ำเสมอ โดย พิจารณาถึงข้อมูลที่ ประชาชนควรรู้	๑. ปรับปรุงรูปแบบบนหน้า เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ๒. เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชน เข้าถึงง่าย ๓. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของ หน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต				
๑. กิจกรรมขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรม ๒. มาตรการป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงาน ๓. กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	การดำเนินการเพื่อป้องกัน การทุจริตได้ค่อนน้อย ที่สุดเพียง ๖๐ คะแนน โดยเฉพาะการประเมิน ความเสี่ยงที่อาจเกิดการ ให้หรือรับสินบนจากการ ดำเนินงาน และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน	๑. จัดกิจกรรมที่มีลักษณะ เป็นการสอดแทรกสาระด้าน คุณธรรม จริยธรรม ของ เจ้าหน้าที่รัฐ	ตลอดปีงบประมาณ	สำนักปลัด