รายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่อยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ITA ๒๕๖๓

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่อยงานภาครัฐ
องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมินรวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่อยงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่อยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวก ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

(๑) การปฏิบัติหน้าที่
(๒) การใช้งบประมาณ
(๓) การใช้อำนาจ
(๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
(๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
(๖) คุณภาพการดำเนินงาน
(๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
(๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
(๙) การเปิดเผยข้อมูล
(๑๐) การป้องกันการทุจริต

โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกหน่วยงาน ได้ร่วมกับขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มีบทบาทในการ ผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลกต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CP) ของประเทศไทยให้มี อันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนา เครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้ หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ปัจจุบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดให้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการ ยกระดับให้เป็นการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๑๕ คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับ C

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดระดับผลการประเมินสามารถสรุปได้ดังนี้

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑.	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๕.๖๒
๒.	การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๖๐
๓.	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๔.๕๒
๔.	การปรับปรุงการทำงาน	๘๒.๐๖
๕.	การใช้อำนาจ	๘๑.๓๒
๖.	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๑.๐๑
๗.	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๘.๗๑
๘.	การใช้งบประมาณ	๗๕.๑๔
๙.	การเปิดเผยข้อมูล	๕๖.๙๓
๑๐.	การป้องกันการทุจริต	๓๗.๕๐

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของเทศบาลนครเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงจุแข็ง และจุดที่จะต้อง พัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ <u>จุดแข็ง</u> (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐) จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๑ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๖๒ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด ไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึด หลักตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการไม่นำผลประโยชน์ของ พวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้นซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลายการบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้ดี ยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๖๐ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนดไว้ อันสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของ บุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดที่ ๓ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๒ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการ สื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบรวมทั้ง การจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินงานการใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการ สามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๖ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการ ทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการท งานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นรวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๕ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๓๒ เป็นคะแนนจากการประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ มอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไป อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๑ เป็นคะแนนจาก การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ <u>จุดที่ต้องพัฒนา</u> (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๐) จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๗๑ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมของบุคลการภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดย บุคคลภายนอกหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวกเห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๘ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ ใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึง ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๖.๙๓ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมารประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๗.๕๐ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริการ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกัน การทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔.๑ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๑๖ อยู่ในระดับดี (Good) ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มและความเชื่อมั่นในการ ดำเนินงานที่โปร่งใส และการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผลประเมินยังบ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานค่อนข้างให้ ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงาน ยังสะท้อนว่าบุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับเงิน หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงต่อการรับสินบนในอนาคต ในส่วนของการใช้จ่ายเงินงบประมาณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ส่วนใหญ่สะท้อนว่าหน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อประโยชน์ของพวกพ้องน้อยมาก โดย กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ไม่ บิดเบือนไปจากวัตถุประสงค์ในขณะที่ผู้บริหารในองค์การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมซึ่งทำให้ บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้หน่วยงานลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริต รวมถึง สามารถสร้างกลไกการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ สิ่งที่เป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยควรดำเนินการอย่างเข้มข้นคือ

๑) ปลูกจิตสำนึกให้ใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด

๒) ทุกคนทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด รัดกุม และโปร่งใส

๓) ขั้นตอนการทุจริตทุกวันนี้มีระเบียบมากมายที่ข้าราชการต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว แต่หน้าที่รับผิดชอบของคนหนึ่งคนเทียบกับภาระงานหลายหน้าที่อาจทำให้เกิดข้อบกพร่องซึ่งไม่ได้เจตนาให้ผิดพลาด ไม่อยากให้เหมารวมว่าคือการทุจริต ข้าราชการที่ดีรักษาเกียรติหน้าที่ของตน (เสียความรู้สึก) ขอให้ตรวจสอบดูที่เจตนา

๔) ควรมีการอบรมปลุกจิตสำนึกด้านคุณธรรมความโปร่งใสป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน

๕) การพิจารณาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติราชการที่ดีมีผลงานให้ได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น มีการลงชื่อแทนกันในตอนเช้าเนื่องจากมาไม่ทันเวลาราชการ ผลสุดท้ายคนปฏิบัติเช่นนี้ประจำได้รับความดีความชอบ ๒ ขั้น บ่อยครั้ง ให้งานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสมุดเซ็นชื่ออย่างเคร่งครัด หากลงนามแทนกันให้ลงโทษทางวินัยทันที หากความโปร่งใสความเป็นธรรมไม่มีในองค์กรจะทำให้แตก ความสามัคคี ระบบงานและองค์กรจะเสีย ผลสุดท้ายจะไม่มีใครอยากทำงานหรือทุ่มเทกับงาน

๖) ตัดเริ่มต้นจากการเลือกผู้นำ - นายกฯ หากได้คนดี สังคมดี การทำงานดี ทุกอย่างจะดีและ จะเกิดคุณธรรม ความโปร่งใส ดังที่ว่าไม่ต้องการคนเก่ง แต่ต้องการคนดี จึงนำไปสู่นิยม “คนดี”

๗) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนและต้องติดตามกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง

๘) มีการทบทวนหน่วยงานให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่

๙) สร้างขบวนการทำงานให้มีความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยการถ่ายทอดพัฒนาบุคลากรเพิ่มทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	(๑) การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (๒) การใช้จ่ายงบประมาณคำนึงถึงความคุ้มค่าไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ (๓) มีการเบิกจ่ายเงินที่ถูกต้อง (๔) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ (๕) เปิดโอกาสและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	(๑) สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้บุคลากรภายในหน่วยงาน (๒) การใช้จ่ายงบประมาณของแต่ละหน่วยงานจะต้องคำนึงถึง ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนโดยการกำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัดและให้ถูกต้องตามระเบียบ (๓) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	(๑) การเอาทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว (๒) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืม ทรัพย์สินของทางราชการ ๓) การขออนุญาตยืมทรัพย์สินไปใช้อย่างถูกต้อง (๔) การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้โดยไม่ขออนุญาต (๕) การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องโดยมีการกำกับดูแลและตรวจสอบ	(๑) สร้างแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๒) มีขั้นตอนการขออนุญาตการขอยืมที่ถูกต้อง (๓) สร้างมาตรการการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	(๑) การดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการการป้องกันการทุจริต มาตรการการป้องกันการทุจริต และจัดทำแผนงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน (๒) ปัญหาการทุจริตได้รับการแก้ไข (๓) มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย (๔) มีผลการตรวจสอบทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก มีการติดตามการดำเนินงานอย่าง ตรงไปตรงมา และไม่มีผลกระทบ ต่อตนเอง	(๑) หน่วยงานต้องมีแผนหรือมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างมีคุณภาพ (๒) จัดทำมาตรการในการป้องกันกับปัญหาการทุจริตของหน่วยงานให้ชัดเจน (๓) มีการวางแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เฝ้าระวัง การทุจริต (๔) นำข้อเสนอแนะของ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมาปรับปรุง การทำงานของหน่วยงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๔.๒ ผลการประเมิน EIT ตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๔.๐๗ มีคะแนนอยู่ในระดับดี (Good) ชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความมาเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยมีการให้ ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามีการเรียกรับสินบน ทั้งที่เป็นเงิน ทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้

อย่างไรก็ดีสิ่งที่ควรเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานที่ได้คะแนนในระดับดีโดยควรดำเนินการอย่างเข้มข้นมากขึ้น คือ

๑) ควรมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน

๒) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย นอกจากนี้ควรพัฒนาการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและ ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพการดำเนินงาน	(๑) การคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก (๒) การชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลและสงสัยเกี่ยวกับการทำงาน	(๑) สร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีการจัดฝึกอบรมการสร้างจิตสำนึกการ ให้การทำงานให้นึกถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
	(๓) การปฏิบัติงาน/การให้บริการ แก่ผู้รับบริการเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด (๔) การปฏิบัติงานให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมและให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุง งาน	(๒) ผู้ให้บริการควรเอาใจใส่ต่อ ผู้รับบริการในการดำเนินงาน และสามารถชี้แจงรายละเอียด และข้อสงสัยเกี่ยวกับการให้ บริการแก่ประชาชนได้อย่าง ถูกต้องและยึดถือระเบียบ (๓) มีขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานการให้บริการอย่างชัดเจน (๔) ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย ควรจะมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ และมีการแต่งตั้งบุคลากรภายนอกให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา

๔.๓ เมื่อพิจารณา OIT หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ๔๗.๒๑ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละพอใช้ (Fair) แม้จะมีการวางระบบที่เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่าข้อมูลบางชุดยังไม่ได้รับการเผยแพร่ โดยเฉพาะตัวชี้วัดด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันการทุจริต และข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่หน่วยงานควรดำเนินการเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินในส่วนนี้ให้สูงขึ้นโดยเร่งด่วน ได้แก่

๑) หน่วยงานควรพัฒนาเว็บไซต์ของตนเองให้สอดคล้องเป็นไปตามโครงสร้างสร้างของข้อมูลตาม OIT ให้ครบหัวข้อการประเมินหมด

๒) ผู้ดูแลระบบหรือผู้ประสานของหน่วยงาน (Admin) และทีมงานควรศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะที่สอดคล้องกับ OIT โดยละเอียด

๓) ก่อนที่จะมีการอนุมัติในระบบ ผู้บริหารและผู้ดูแลระบบหรือผู้ประสานของหน่วยงาน (Admin) ควรมีการตรวจสอบคำตอบในทุกประเด็นคำถามให้ละเอียด เพื่อป้องกันการจัดส่งข้อมูลที่ผิดพลาดไม่ตรงคำถาม

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒ การเปิดเผยข้อมูล OIT	(๑) ข้อมูลพื้นฐาน -การเปิดเพื่อสอบทานของข้อมูลการติดต่อ (๒) การบริหารงาน -การรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนและประจำปี -ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ -การจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ -ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ -การเปิดเผยข้อมูล E-service ไม่สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด (๓) การบริหารเงินงบประมาณ -รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี -การเปิดเผยข้อมูล แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุไม่สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล -รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (๕) การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต -ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการ	(๑) พัฒนาเว็บไซต์ให้สอดคล้อง เป็นไปตามโครงสร้างของข้อมูลตาม OIT (๒) พัฒนาระบบให้มีช่องทางเพื่อสอบทานของข้อมูลการติดต่อ (๓) ปรับปรุงข้อมูลระบบ E-service ให้สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด (๔) ปรับปรุงข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลเชิงสถิติ คู่มือต่างๆ ให้สอดคล้องตามรายละเอียดที่ตัวชี้วัดกำหนด (๕) ปรับปรุงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ การบริหารพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามราย ละเอียดที่กำหนด
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	(๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต -การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต -การป้องกันการทุจริต (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกัน การทุจริต -มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนร่วม -มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	(๑) ตรวจสอบข้อมูลบางชุดยังไม่ได้รับการเผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ (๒) พัฒนาหน้าเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึงในแต่ละตัวชี้วัด

๕. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยมีประเด็นดังนี้

๕.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

๕.๑.๑ แนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

- ควรจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ ณ จุดให้บริการในรูปแบบที่ง่ายและสะดวก เช่น ประเมินผลผ่าน QR Code และรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับทราบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง รวมทั้งเผยแพร่ผลการประเมินความพึงพอใจดังกล่าวให้บุคลากรภายใน หน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบ

- ควรจัดทำแผนผังแสดงขั้นตอน/ระยะเวลาให้บริการประชาชน และระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนงานให้ทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าวฯลฯ

- มีพัฒนาการบริการสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน เช่น การจัดให้มีบัตรคิวหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบคิว โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการในแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ควรจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ (สะดวกรวดเร็ว ตอบสนองในการแก้ไข) กรณีบุคลากรเลือกปฏิบัติและให้บริการโดยไม่เป็นธรรม เช่น ทางหมายเลขโทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน อีเมล์หน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน

- มีการพัฒนาบุคลากรโดยปลูกฝังฐานความคิดในการแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เช่น เสริมสร้างความรู้ให้เกิดความตระหนักในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สร้าง วัฒนธรรมองค์กรในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ เช่น กำหนดประเด็นการให้บริการอย่าง เท่าเทียมกันไว้ในพันธกิจขององค์กรและมีแนวทางในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

- มีการกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าโดยกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล พิจารณาจากเกณฑ์ผลงาน ผลสำเร็จของงาน/กรอบระยะเวลา ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

- มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

- มีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict ofInterest) กรณีการให้การรับของขวัญหรือผลประโยชน์ต่างๆ

- ปลูกฝังฐานความคิดในการแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมโดยการส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากร

- จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ กรณีบุคลากรเรียกรับสินบน (สะดวก ปลอดภัย รวดเร็ว/ตอบสนองต่อปัญหา

- มีมาตรการในการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบ เช่น แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ความคืบหน้า ความคุ้มค่า หรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะโครงการพัฒนาท้องถิ่น

- ส่งเสริมมาตรการในการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด - จัดให้มีผู้แทนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ การตรวจรับพัสดุ เช่น สังเกตการณ์ ติดตามผลการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง/ การตรวจรับพัสดุ /การจัดหาพัสดุ

- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานแก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรและสาธารณะทราบ

- กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรตามผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับคุณภาพของผลงาน

- กำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา ดูงานอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขดังกล่าวให้แก่บุคลากรและสาธารณชนทราบ

- ประชาสัมพันธ์ ข่าวการฝึกอบรม การศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน

- ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประกาศเจตนารมณ์ในการนำหลัก คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยไม่เข้าไปแทรกแซงการบริหารงานบุคคลขององค์กร ไม่มีการซื้อขาย ตำแหน่ง และไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มหรือพวกพ้อง และมีแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการที่ชัดเจน กรณี มีการแทรกแซงการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน รวมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้แก่บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบ

- จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

- จัดทำแนวทางปฏิบัติระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มี รูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนและภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จัดให้มีช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ เช่น ทางโทรศัพท์ ระบบออนไลน์

- จัดทำและรายงานการจัดทำระบบตรวจสอบภายใน นำผลการตรวจสอบภายในไปใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต

๕.๒ แบบวัดการรับรู้ของ ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

๕๒.๑ แนวทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ ณ จุดให้บริการในรูปแบบที่ง่ายและสะดวก เช่น ประเมินผล QR Code และรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับทราบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง รวมทั้งเผยแพร่ผลการประเมินความพึงพอใจดังกล่าวให้บุคลากรภายใน หน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบ

- ควรจัดทำแผนผังแสดงขั้นตอน ระยะเวลาให้บริการประชาชน และระบุผู้รับผิดชอบงานให้บริการในทุกกระบวนงานให้ทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางที่ หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าว

- มีพัฒนาการบริการสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน เช่น การจัดให้มีบัตรคิว หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบคิว โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการในแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ควรจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ (สะดวก ตอบสนองในการแก้ไข) กรณีบุคลากรเลือกปฏิบัติและให้บริการโดยไม่เป็นธรรม เช่น ทางหมายเลขรวดเร็ว โทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน อีเมล์หน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน

- มีการพัฒนาบุคลากรโดยปลูกฝังฐานความคิดในการแยกแยะประโยชน์ส่วน ตนและส่วนรวม เช่น เสริมสร้างความรู้ให้เกิดความตระหนักในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ เช่น กำหนดประเด็นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไว้ในพันธกิจขององค์กรและมีแนวทางในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

- มีการกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าโดยกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล พิจารณาจากเกณฑ์ผลงาน ผลสำเร็จของงาน/กรอบระยะเวลา/ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

- จัดให้มีและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือรับฟัง ให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำติชม/แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การ

- เผยแพร่ผลงานและข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสาธารณชนให้เป็นปัจจุบัน ทาง เว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสื่อออนไลน์รูปแบบอื่นๆ และช่องทางที่หลากหลาย

- จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อ มีเก้าอี้ รับรองผู้มาติดต่อราชการหรือรับบริการ มีป้ายสัญลักษณ์บอกทิศทางหรือตำแหน่งในการเข้าถึงจุดให้บริการได้อย่างสะดวกและชัดเจน มีแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอนและช่องทางการติดต่อ มีการให้บริการนอกเวลาราชการสำหรับการบริการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ให้บริการอินเตอร์เน็ต หรือ WIFI

- จัดทำระบบบริการเชิงรุก จัดชุดบริการเคลื่อนที่ให้บริการนอกสถานที่ หรือในช่วงนอกวันและเวลาราชการ เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ การปรับขยายเวลาการให้บริการในช่วงพักเที่ยง จัดตั้งระบบ One Stop Service (OSS)

๕.๓ แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

<u>การเปิดเผยข้อมูล</u> มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้ดูแลระบบหรือผู้ประสานของหน่วยงาน (Admin) และทีมงานควรศึกษาคู่มือการจัดทำข้อมูลเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะที่สอดคล้องกับ OIT โดยละเอียด ก่อนที่จะมีการอนุมัติในระบบ ผู้บริหารและผู้ดูแล

ระบบหรือผู้ประสานของหน่วยงาน (Admin) ควรมีการตรวจสอบคำตอบในทุกประเด็นคำถามให้ละเอียด เพื่อป้องกันการจัดส่งข้อมูลที่ผิดพลาดไม่ตรงคำถาม

หน่วยงานต้องจัดทำเว็บไซต์องค์กร โดยต้องนำข้อมูลต่างๆ ลงให้ครบถ้วน เช่น ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร แผนดำเนินงาน งบประมาณ บุคลากร โครงการและกิจกรรมจะต้องมีการตรวจสอบและต่ออายุเว็บไซต์ให้ทันกำหนดเวลา พร้อมที่จะเผยแพร่ข้อมูลให้แก่ประชาชนทราบ