รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งแสง
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity andtarnsparency Assrssment ITAX) ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อประชาชน และมีความสำคัญด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตัวเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอร่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินการ (๗) ประสิทธิภาพ (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูลและ (๑๐) การป้องกันการทุจริตโดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ภาย (Internal) การรับรู้ของบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (OpenData) ซึ่งผลคะแน่นครั้งนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ อันจะนำไปสู่หารพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานในปีถัดไปให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการจากหน่วยงานที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA นั้น ในปัจจุบันถือเป็นมาตรการที่สำคัญในการที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส่อันจะนำไปสู่การป้องกันการทุจริตในภาครัฐได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้รับทราบสถานะของตนเองในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ตลอดจนใช้ให้เกิดประโยชน์การนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังช่วยให้หน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลได้โดยที่ผ่านมาการประเมิน ITA ก็ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่างชักเจนและเป็นรูปธรรม

๒. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

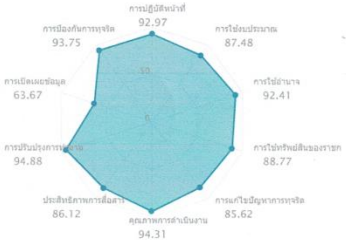
๒.๑ คะแนนผลการประเมิน

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการกำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านเว็บไซต์ www.itas.nass.go.th โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๘๕ คะแนน ระดับผลการประเมิน A

รายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

คะแนนภาพรวมหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ : ๘๕.๘๕ คะแนน

ระดับผลการประเมิน : A



คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปรับปรุงการทำงาน	๙๔.๘๘
๒	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๓๑
๓	การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕
๔	การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๙๗
๕	การใช้อำนาจ	๙๒.๔๑
๖	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๘.๗๗
๗	การใช้งบประมาณ	๘๗.๔๘
๘	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๖.๑๒
๙	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๕.๖๒
๑๐	การเปิดเผยข้อมูล	๖๓.๖๗

๒.๒ ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ จากรายงานผงประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคลองและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๘๕.๘๕

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) องค์การบริการส่วนตำบลหัวโพได้มีการดำเนินการตามตัวชีวัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ที่ดีเยี่ยม

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้เท่ากับร้อย ละ ๙๐.๐๔ ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการสั่งการไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หน่วยงานมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

๓.๒ วิเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยด่วน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพสื่อสาร โดยรวมได้เท่ากับร้อยละ ๕๘.๐๑ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้ติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ซึ่งข้อบกพร่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน ดังนี้

ข้อ E๗ ในประเด็น “หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณะชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด” โดยมีผลคะแนน ๓๙.๕๖ ซึ่งประเด็นดังกล่าว หน่วยงานจะดำเนินการกำชับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในงานนั้นๆ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้ประชาชนทราบผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงานและสื่อออนไลน์ เช่น Facebook โดยข่อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและปัจจุบัน

ข้อ E๘ ในประเด็น “หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มี่ช่องทางรักฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่” โดยมีคะแนน ๘๙.๐๒ ซึ่งประเด็นดังกล่าว หน่วยงานดำเนินการมีช่องทางรักฟังคำติชมหรือความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว ขยายช่องทางสื่อออนไลน์ต่างๆ ให้มีความรวดเร็วเพิ่มขึ้น และถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อ E๙ ในประเด็น “หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด” โดยมีคะแนน ๘.๑๘ ซึ่งประเด็นดังกล่าว หน่วยงานจะดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่ร่วมอบรมในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน พร้อมชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพิ่มขึ้น

ข้อ E๑๐ ในประเด็น “หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่” โดยมีคะแนน ๙๒.๓๗ ซึ่งประเด็นดังกล่าว หน่อยงานจะดำเนินขยายช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ต่างๆ ให้มีความรวกเร็วเพิ่มขึ้น และถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น

(๒) **ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ** โดยรวมได้เท่ากับร้อยละ ๘๕.๒๘ ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่อยงาน (IIT) ต่อการทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่อยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมของบุคลากรภายในหน่อยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าควรจัดอบรมและแจงมาตรการใช้สินทรัพย์สินของทางราชการให้บุคลกรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๓ วิเคราะห์ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้เท่ากับร้อนละ ๘๕.๙๕ ซึ่งเป็นคะแนนจากการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) ต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่อยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง เป็นต้น ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับวัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและการใช้จ่ายงบประมาณแก่พนักงานทุกคนทราบอย่างสม่ำเสมอ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมร้อยละ ๘๖.๐๕ ซึ่งเป็นคะแนนจากการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงาน (EIT) ในประเด็นการดำเนินการต่างๆ หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงานโดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี หรือมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึง สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานอาจจะแสดงผลงานดังกล่าวเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน และควรนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่างๆ เช่น แผ่นผับ อินโฟ กราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การใช้เครื่องอ่านบัตรประชาชน ในงานการขึ้นทะเบียนผู้สูอายุ และมีการจักทำช่องทางให้บริการผ่านระบบ E-Service ที่บุคคลภายนอก หรือผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและเกิดความสะดวกรวดเร็ว แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้ผู้ใช้บริการเข้าใช้งานในระบบ E-Service ดังนั้น หน่วยงานจึงควรเผยแพร่ประชาสมพันธ์การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ หรือการให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้เท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๐ ซึ่งเป็นคะแนนจาการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่อยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงาน (OIT) ให้สาธารณชนได้รับทราบ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ

ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร และแผนปฏิบัติการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายใน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเนื่องนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตาม การนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งเป็นข้อบกพร่องที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน ดังนี้โดยมีข้อบกพร่อง ในข้อ ๐๓๗ การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและ ๐๓๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานจริยธรรม หน่วยงานควรแสดงให้เห็นถึงช่องทาง (URL) ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักหน่วยงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ได้ใส่ข้อมูลดำเนินการในข้อดังกล่าว จึงเป็นผลให้หน่วยงานไม่ได้คะแนนในตัวชี้วัดดังกล่าว

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้เท่ากับร้อยละ ๘๘.๕๑ ซึ่งเป็นคะแนนจากการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงาน (EIT) ต่อคุณภาพดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชนหรือผู้บริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่อยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามีการเรียกรับสินบน ดังนั้น แม้จะมีผลคะแนนการประเมินที่ดีแล้วก็ตาม แต่อย่างไรก็ดีหน่วยงานควรที่จะมีการพัฒนาเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณะควรรับทราบอย่างชัดเจน ควรเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมและคะแนนการประเมินก็จะดีขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย

๔. ข้อเสนอแนะมาตรการ/แนวทางดำเนินการเพื่อการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สำหรับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แม้ว่าจะมีคะแนนเกินกว่าร้อยละ ๘๕ แต่ยังมีบางตัวชี้วัดที่หน่วยงานสามารถเพิ่มคะแนนให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้ อีกไม่เป็นการยากแก่การดำเนินการ เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ ดั้งนี้

๔.๑ มาตรการ/แนวทาง เพื่อยกระดับผลการประเมิน คุณธรรมความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มาตรการเพื่อยกระดับผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
๑. ปรับปรุงระบบการทำงานและการพัฒนาคุณภาพดำเนินงาน	➢ จัดประชุมเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน โดยระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการทำงานและพัฒนาคุณภาพงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ➢ แสดงวิธีการ/ขั้นตอนการตามภาพกิจงาน ที่ประชาชนสามารถมองเห็นและอ่านได้ง่าย ➢ แสดงผลการปรับปรุงโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาและเผยแพร่ให้ประชาชนทราบในรูปแบบต่างๆ ➢ เจ้าหน้าที่จุดให้บริการต่างๆ ควรให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม กระตือรือร้น และเต็มใจ ให้บริการพูดคุยและสอบถามผู้มาใช้บริการในทันทีที่พบเห็น ➢ ให้ข้อมูลผู้มารับบริการ หรือ ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้องตรงไปตรงมาไม่ปิดบังข้อมูล ➢ ให้หัวส่วนราชการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดในการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา	ดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนติดตามและรายงานผลการกับติดตาม ๒ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๒. การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลข่าวสารต่อที่หลากหลายช่องทาง	➢ เผยแพร่ผลงานข้อมูลข่าวสารหลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ อบต. เฟซบุ๊ก ไลน์ การประชุมต่างๆ เป็นต้น ➢ เพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่างสารต่างๆก่อนดำเนินการให้บ่อยครั้งขึ้นกว่าเดิม	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนติดตามและรายงานผลการกับติดตาม ๒ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
๓. สร้างความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดตามแบบประเมิน IIT	➢ วิธีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่หัวหน้าหน่วยงานหรือตัวแทนแต่ละส่วนราชการ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรภายในส่วนราชการของตนก่อนตอบแบบวัดการรับรู้ (IIT)	- สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษา	ภายใน ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนติดตามและรายงานผลการกับติดตาม ภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน มีนาคม ๒๕๖๖
๔. สร้างความรู้ ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ช่างทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดความรู้ EIT	➢ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย,เวทีประทุมต่างๆ วารสาร แผ่นพับ ใบปลิว เป็นต้น เฉพาะช่องทางโซเชียว สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภายใน ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกับติดตามภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

มาตรการเพื่อยกระดับผลการประเมิน แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน OIT ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
O๒ ข้อมูลผู้บริการ	- แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน ➢ ปรับปรุงแผนผังข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ➢ เจ้าหน้าที่แต่ละภารกิจงาน สำรวจมีการแก้ไข้เปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หรือไม่ ถ้ามีให้ประสานงานประชาสัมพันธ์เพื่อนำข้อมูลกฎหมายที่แก้ไขใหม่เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ	ตลอดปีงบประมาณ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน ๒๕๖๖	- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ➢ รายงานการกำกับติดตาม การดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือนงานการเงินบัญชี และแผนดำเนินการรายงานผล รอบ ๖ เดือน พร้อมเผยแพร่บนเว็บไซต์ภายใน ๕ เม.ย. ๖๖	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานการเงินและบัญชี	ภายในวันที่ ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๑๗ รายงานการสำรวจความพึงพอใจการบริการ	- แสดงผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงานเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ➢ จัดทำแบบรายงานประเมินความพึงพอใจที่ผู้มาติดต่อให้บริการในหน่วยงานให้ผู้บริหารทราบ	เจ้าพนักงานธุรการ	ภายใน ๑๔ เม.ย.๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
O๒๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือกำจัดหาพัสดุประจำปี	- แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๕ ➢ งานพัสดุนำข้อมูลรายงานผลประจำปี เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ตลอดปีงบประมาณ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- แสดงข้อมูลเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ➢ โดยจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือน ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	นิติกร	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๓๒ **กำสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy**	- แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลุกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม ให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญ ➢ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย NO Gift Policy ในการประชุมคณะผู้บริหารพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภายใน ๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
O๓๓ รายงานผลตามนโยบาย NO Gift Policy	- แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย NO Gift Policy ➢ ดำเนินการจัดทำรายงานผลรอบ ๖ เดือนภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภายใน ๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลหารกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
๐๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง ๒๕๖๖ ➢ การดำเนินการตามมาตรการจัดการความเสี่ยงรอบ ๖ เดือน ภายใน ๕ เมษายน ๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภายใน ๑๕ เมษายน ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
๐๓๗ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือน	- แสดงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ➢ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนดำเนินการรายงานผมทางระบบ E - PlanNCC รอบ ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานภายในวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
๐๓๙ **ประมวนผลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**	- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	นักทรัพยากรบุคคล	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
๐๔๐ กำขับเคลื่อนจริยธรรม	- แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่อยงาน จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ อบต. หัวโพ ➢ จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don t เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติตนทางจริยธรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการ ประพฤติตนทางจริยธรรม ➢ จัดกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	นักทรัพยากรบุคคล	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖
๐๔๑ **การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ**	- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ➢ กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งแสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำรายงานผลรอบ ๖ เดือนตามประเด็นดังกล่าวข้างต้น และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานภายใน ๕ เม.ย. ๒๕๖๖	นักทรัพยากรบุคคล	ภายใน ๑๕ เม.ย. ๖๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตามภายใน ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖