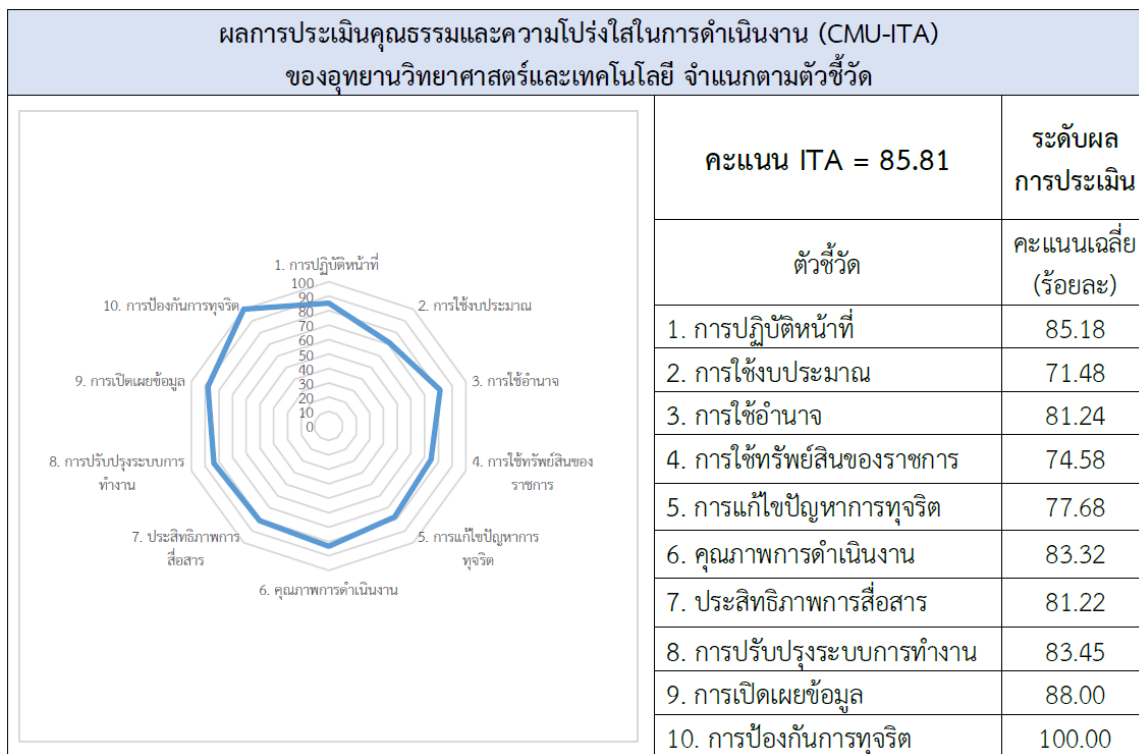


มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส

อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

**การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**



จากการวิเคราะห์ผลคะแนนภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีค่าคะแนนภาพรวมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 85.81 ผลการประเมินอยู่ในระดับ A โดยพบว่ามีจำนวน 7 ตัวชี้วัด ที่ได้คะแนนต่ำกว่า 85.00 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยพบว่ามีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่

- 1) ขาดการเผยแพร่ข้อมูลด้านลักษณะการจัดซื้อจัดจ้าง/ จัดหาพัสดุ การตรวจรับพัสดุ และสร้างความตระหนักในการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ
- 2) มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารไม่ชัดเจน และไม่ได้สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานในการเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ในการนำองค์ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ขาดการสื่อสารขั้นตอนและเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน

- 4) ขาดการสร้างความตระหนักเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการต่อต้านทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่ได้กำหนดมาตรการการตรวจและเกณฑ์การลงโทษ รวมทั้งยังไม่ได้นำผลจากการประเมิน ITA ไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
- 5) ขาดการสื่อสารขั้นตอน และระยะเวลาการให้บริการกับลูกค้าทราบอย่างชัดเจนและไม่ครอบคลุมทุกช่องทางสื่อสารที่ลูกค้าสามารถติดต่อรับบริการ ทั้งช่องทางออนไลน์ (E-Service) และออฟไลน์
- 6) ขาดการวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามกลุ่มลูกค้า รวมทั้งขาดการสื่อสารช่องทางการรับความคิดเห็นจากลูกค้า หรือช่องทางการรับข้อร้องเรียนอย่างเพียงพอ
- 7) ขาดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการบริการ หรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น หากจะพัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน จะต้องปรับปรุงพัฒนาหรือหาแนวทางบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีขึ้น ทั้งกระบวนการบริการและกระบวนการสนับสนุน และเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อยกระดับผลการประเมิน โดยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้และการดำเนินงานในตัวชี้วัด IIT และ EIT รวมถึง OIT ที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 85 โดยต้องมีนโยบายการกำหนดทิศทาง และการวางแผนเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของส่วนงานเพื่อเพิ่มระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน และเพื่อทำให้ระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของอุทยานฯ

อุทยานฯ ได้นำข้อเสนอแนะจากคณะผู้ตรวจประเมินฯ มาจัดทำแนวทางส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อกำหนดวิธีการเพื่อนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
การใช้ งบประมาณ	ขาดการเผยแพร่ข้อมูลด้านลักษณะ การจัดซื้อจัดจ้าง/ จัดหาพัสดุ การ ตรวจรับพัสดุ และสร้างความตระหนัก ในการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม ตามแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี รวมถึงการเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้งบประมาณให้มีความ โปร่งใสอย่างชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือ พวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ รวมถึง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใสเปิดโอกาส ให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วน งานตนเองได้</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) ส่วนงานต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใ้ จ่ายงบประมาณ โดยบุคลากรภายในสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อสงสัย เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้ เมื่อเห็นถึงสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม สามารถทักท้วงและร้องเรียนได้</p> <p>2) การใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือน วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้</p> <p>3) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</p> <p>4) ส่วนงานต้องไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง</p>	<p>1) กำหนดและสื่อสารนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ</p> <p>2) เผยแพร่งบการเงินประจำปี</p> <p>3) กำกับและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตาม งบประมาณของหน่วยงาน</p> <p>4) เผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและ การตรวจรับพัสดุ</p> <p>5) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน, พนักงานพัสดุ, พนักงานบัญชี	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
การใช้อำนาจ	มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารไม่ชัดเจน และไม่ได้สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน ไม่มีเกณฑ์การประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานในการเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ในการนำองค์ความรู้มาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคลากร การบริงงานงานบุคคล ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง อย่างชัดเจน</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ของบุคลากรภายใน</p> <p>2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในต้องประเมินผลตามระดับคุณภาพของผลงาน</p> <p>3) ผู้บังคับบัญชาต้องมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม</p> <p>4) ผู้บังคับบัญชาต้องไม่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัวของตนเอง</p> <p>5) การบริหารงานบุคคลต้องไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ</p>	<p>1) กำหนดและสื่อสารนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจน</p> <p>2) กำหนดและสื่อสารเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่</p> <p>3) กำหนดและสื่อสารเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานในการเข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน</p>	ผู้บริหาร, พนักงานพัฒนา ศักยภาพ บุคลากร	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ขาดการสื่อสารขั้นตอนและเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาตในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการทั้งการนำทรัพย์สินไปใช้ กระบวนการขออนุญาตที่ชัดเจน มีความสะดวก รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการด้วยความโปร่งใส</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) มีการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงาน</p> <p>2) บุคลากรภายในต้องรับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติของส่วนงานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง</p> <p>3) ส่วนงานต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีการป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง</p> <p>4) หากบุคลากรภายในต้องการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง</p>	<p>1) กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> <p>2) จัดทำขั้นตอนและเกณฑ์ ในการพิจารณาอนุญาตในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน และสื่อสารแก่พนักงานในองค์กร</p> <p>3) กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
การแก้ไขปัญหา การทุจริต	ขาดการสร้างความตระหนักเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและการ ต่อต้านทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่ ยัง ไม่ได้กำหนดมาตรการการตรวจและ เกณฑ์การลงโทษ รวมทั้งยังไม่ได้นำผล จากการประเมิน ITA ไปประยุกต์ใช้กับ การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การทุจริตของ หน่วยงานให้มีความโปร่งใส โดยการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน มี กระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของ การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปใช้ปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงานอย่างชัดเจน</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) มีการดำเนินการจัดทำแผนงาน ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการ ทุจริตในส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2) บุคลากรภายในสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถ ติดตามผลการร้องเรียนได้ โดยส่วนงานต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร้องเรียน ว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีความปลอดภัยและไม่มีผลกระทบ ต่อผู้ร้องเรียน</p> <p>3) ส่วนงานต้องมีการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง</p> <p>4) ส่วนงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>5) ส่วนงานต้องมีการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มีการตรวจสอบ และมี การลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงเมื่อพบการทุจริต</p> <p>6) ผู้บริหารสูงสุดของส่วนงานต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>1) กำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ โดยนำ ผลจากการประเมิน ITA ไปประยุกต์ใช้กับ การดำเนินงาน และจัดทำแผนงานด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กร เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาการทุจริตให้มี ประสิทธิภาพ</p> <p>2) แจ้งช่องทางร้องเรียนเรื่องการทุจริตและ ประพจน์มีขอบแก่บุคลากรภายในองค์กร รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรใน การร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายใน</p> <p>3) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
คุณภาพการดำเนินงาน	ขาดการสื่อสารขั้นตอน และระยะเวลาการให้บริการกับลูกค้าทราบอย่างชัดเจนและไม่ครอบคลุมทุกช่องทางสื่อสารที่ลูกค้าสามารถติดต่อรับบริการ ทั้งช่องทางออนไลน์ (E-Service) และออฟไลน์	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด อย่างชัดเจนเท่าเทียมกัน มีการให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) ส่วนงานที่ติดต่อมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก</p> <p>2) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด</p> <p>3) เจ้าหน้าที่ของส่วนงานต้องปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>4) เจ้าหน้าที่ของส่วนงานต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล</p>	<p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>2) กำกับดูแลและสื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างชัดเจน เท่าเทียมกัน มีการให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	ขาดการวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามกลุ่มลูกค้า รวมทั้งขาดการสื่อสารช่องทางการรับความคิดเห็นจากลูกค้า หรือช่องทางการรับข้อร้องเรียนอย่างเพียงพอ	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสารให้มีความโปร่งใส เผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย</p> <p>2) ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน</p> <p>3) ส่วนงานต้องสามารถชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อผู้มาติดต่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน</p> <p>4) ส่วนงานต้องมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ได้</p>	<p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสารให้มีความโปร่งใส</p> <p>2) เผยแพร่ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ตรงไปตรงมา คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ</p> <p>3) ประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567

ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
การปรับปรุงระบบการทำงาน	ขาดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการบริการหรือกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นและมีความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>1) ส่วนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น</p> <p>2) ส่วนงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน</p> <p>3) เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>4) เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา</p>	<p>1) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน</p> <p>2) จัดทำและสื่อสารแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาส่วนงานทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระบวนการทำงานของส่วนงานให้ชัดเจน</p> <p>3) รับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น และมีความโปร่งใสมากขึ้น</p>	ผู้บริหาร, พนักงาน	ต.ค. 2566 - ก.ย. 2567

การวิเคราะห์ข้อจำกัดในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

- 1) รูปแบบและตัวชี้วัดในการประเมิน ทั้งการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ทุกปี อีกทั้งยังเพิ่มหลักเกณฑ์ชั้นตอนที่มีระดับความยากเพิ่มขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้เป็นไปตามที่รูปแบบและตัวชี้วัดกำหนดใหม่
- 2) การตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) และภายนอก (EIT) ขององค์กร ยังขาดความเข้าใจในแบบประเมินฯ เนื่องจากเป็นหัวข้อคำถามที่มีความซับซ้อนและเข้าใจยาก ทำให้การตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในมีความคลาดเคลื่อน
- 3) บุคลากรในหน่วยงานมีตำแหน่งและความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทำให้การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องงบประมาณ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงแผนดำเนินงานอาจจะมีข้อจำกัด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการจัดการกับข้อจำกัด

- 1) จัดรูปแบบการสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการงบประมาณแก่บุคลากรภายในองค์กร ให้หลากหลายรูปแบบ อาทิ การจัดประชุมสร้างความเข้าใจ การให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการใช้งบประมาณ และการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรภายในรับทราบ
- 2) สร้างความเข้าใจในแบบประเมินในแต่ละหัวข้อคำถามแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มเติมความรู้ในงานที่จำเป็นต้องรับผิดชอบปฏิบัติอย่างถูกต้องตามระเบียบโดยการส่งไปฝึกอบรม หรือจัดฝึกอบรมเอง