

## สรุปโอกาสในการปรับปรุงองค์การ (Opportunities for Improvement : OFIs)

### หมวด 1 การนำองค์การ

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>1.2 การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส</p> <p>1.2.2 หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือมีต้นแบบ ในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่สามารถเป็น ตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการได้</p>	<p>มีแนวทางสร้างความโปร่งใส แต่ยังไม่เป็นต้นแบบของการได้รับรางวัลยกย่องด้านความโปร่งใส หรือการมี แนวปฏิบัติที่ดี ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ส่วนราชการอื่น ๆ ได้ เนื่องจากแนวทางที่นำเสนอ นั้น ได้มีการดำเนินการอยู่ในหลายหน่วยงาน</p>

### หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>2.2 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>2.2.3 มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ผลกระทบ และมี แผน/แนวทางที่รองรับความเสี่ยง/ผลกระทบ</p>	<p>ควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อแผนงานและเป้าประสงค์ของส่วนราชการ (ที่ระบุ ไว้ในข้อ 2.2.1-2.2.2) หรือความเสี่ยงในระดับองค์กร และควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดทั้งจาก ภายในและภายนอกประเทศ เล็งเห็นปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอันส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อแผนงาน โครงการของส่วนราชการและอาจส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เพื่อเตรียมแผนรองรับ เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบต่อแผนกระตุ้นผลผลิตจากภาวะ ความเสี่ยงทางด้านการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ เป็นต้น</p>

### หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง</p> <p>3.1.1 มีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p>	<p>ควรแสดงให้เห็นว่ามีการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างไร หรือไม่ได้ระบุว่ามีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีมารวบรวมความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปวิเคราะห์กำหนดแนวทางตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็วอย่างไร</p>

### หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา</p> <p>4.2.1 หน่วยงานมีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน</p>	<p>ข้อมูลขนาดใหญ่ต้องเป็นข้อมูลที่สนองต่อภารกิจหลัก เป็นข้อมูลสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</p>
<p>4.2.2 หน่วยงานมีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำไปใช้ค้นหาสาเหตุของปัญหา</p>	<p>สืบเนื่องจากข้อ 4.2.1</p>
<p>4.2.3 หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์</p>	<p>สืบเนื่องจากคำตอบที่ไม่ตรงประเด็น/คลาดเคลื่อน ตั้งแต่ข้อ 4.2.1 ส่งผลต่อการตอบคำถามข้อนี้ที่ว่า หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์ สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกระดับได้อย่างไร</p>

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
สนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับโดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้	
4.2.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่สำคัญ	ไม่ชัดเจนว่ามีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานอะไร/ด้านใด ส่งผลให้หน่วยงานไม่สามารถวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาตามเจตนารมณ์ของเกณฑ์ข้อ 4.2 ได้
4.3 การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม 4.3.4 หน่วยงานมีการนำองค์ความรู้	การจัดทำแนวทางปฏิบัติการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของคณะกรรมการฯ ตามระเบียบสภาผู้แทนราษฎรว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของคณะกรรมการฯ พ.ศ. 2564 เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานมีการปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อยู่แล้ว ไม่จัดเป็นตัวอย่างในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) หรือการพัฒนาองค์ความรู้จนเกิดการสร้างมาตรฐานใหม่หรือรูปแบบการบริการที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ประชาชน
4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล 4.4.5 หน่วยงานมีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	ควรมีการดำเนินการ Data Governance ตามแนวทามาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลต่อสาธารณะ (Open Government Data Guideline) เช่น การทำ Data Catalog การกำหนดมาตรฐาน ( มาตรฐาน API มาตรฐานข้อมูล ความปลอดภัยของข้อมูล ความเชื่อถือของข้อมูล และมาตรฐานความปลอดภัยและการเชื่อมโยงข้อมูล)

## หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ</p> <p>5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร</p>	<p>ตอบไม่ตรงเกณฑ์ กรอบคำอธิบายกรอบแรก เกณฑ์ให้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ อะไร</p>
<p>5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและ หน่วยงานภายนอก</p>	<p>ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถอธิบายได้ว่าได้ร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือปัญหาอะไรบ้าง</p>
<p>5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่ บุคลากร</p> <p>5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และสร้างสรรคสู่การสร้างนวัตกรรมของ ข้าราชการในทุกระดับเพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิง รุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรแสดงรายละเอียดที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาเชิงรุก การวิเคราะห์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา วิธีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งการติดตาม ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปรับกระบวนการทางความคิดดังกล่าว</li> <li>- หน่วยงานมีการอ้างอิงการสร้างนวัตกรรมหลายด้าน ในข้อคำถามหลาย ๆ ข้อ แต่ไม่ได้ยกตัวอย่างของนวัตกรรมแต่ละด้านประกอบให้ชัดเจน เช่น นวัตกรรมนโยบาย มีนวัตกรรมใดบ้าง นวัตกรรมกระบวนการมีนวัตกรรมใดบ้าง เป็นต้น</li> </ul>
<p>5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบ</p>	<p>ข้อมูลที่น่าเสนอในข้อนี้เน้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สู้จะสอดคล้องกับข้อมูลที่น่าเสนอ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในข้อ 5.3.1</p>

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร 5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์การ	- ไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากรแผนใดบ้าง - ไม่ชัดเจนว่าแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือแผนพัฒนาบุคลากรแผนใดบ้าง
5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากร และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน	ข้อมูลที่น่าเสนอเป็นเพียงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพื้นฐานทั่วไปในด้านต่าง ๆ ยังไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทั้งระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดที่พร้อมจะรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อนสามารถทำงานได้ หลากหลาย รองรับทักษะ/ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

## หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ 6.1.1 หน่วยงานมีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยกระบวนการนั้น	ไม่ได้แสดงให้เห็นว่ามีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างไร
6.3 การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน 6.3.1 ในรอบปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการ ดังนี้	นำเสนอรายการต้นทุน แต่ยังไม่ได้อธิบายว่า หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการตามภารกิจ ทั้งทางตรง ทางอ้อม เพื่อนำไปใช้ในการติดตามควบคุม และการวางแผนการลดต้นทุน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยอาจจะแสดงเป็นตัวเลข สัดส่วน ร้อยละ ของการควบคุมต้นทุน

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
6.3.2 หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมในการลดต้นทุน	เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้นำเสนอการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการตามภารกิจในข้อ 6.3.1 ส่งผลให้การนำเสนอข้อมูลการลดต้นทุนเพียงผิวเผินตามหลักการทั่วไปของการนำนวัตกรรมมาใช้ หน่วยงานควรอธิบายให้เห็นถึงการกำหนดค่าเป้าหมายในการในการลดต้นทุนเมื่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้
6.3.3 นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดย (ระบุ)	ไม่ชัดเจนว่าได้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไร
6.3.4 หน่วยงานมีการใช้ข้อมูลเทียบเคียง (Benchmarks) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยข้อมูลเทียบเคียงที่นำมาใช้	ไม่พบแนวทางในการใช้ข้อมูลเทียบเคียงในระดับประเทศ (และระดับนานาชาติ) เพื่อเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงกระบวนการลดต้นทุนที่ส่วนราชการนำเสนอ ว่าสามารถลดต้นทุนได้มากน้อยเพียงใด จะสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างไร
6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ 6.4.3 ในปีที่ผ่านมาหน่วยงานมีผลงานที่โดดเด่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญ โดยผลงานที่โดดเด่นนั้น	ควรแสดงให้เห็นถึงผลงานที่โดดเด่นตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่ส่งผลต่อยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญ
6.4.4 หน่วยงานมีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการทำงาน	ควรแสดงข้อมูลเพิ่มเติมให้เห็นถึงการติดตามตัววัดของกระบวนการทำงานหลักตามพันธกิจ การบรรลุเป้าหมายของตัววัดควบคุมและตัววัดผลลัพธ์ของกระบวนการทำงานหลัก กรณีที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือมีความเสี่ยงจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อบรรลุยุทธศาสตร์และส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
<p>7.2 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการและประชาชน</p> <p>1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*</p> <p>1.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของสำนักงานฯ</p>	<p>ค่าเป้าหมายปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นภายหลังจากการขอประเมินครั้งแรก เป็นการกำหนดขึ้นภายหลังจากที่ได้ผลลัพธ์ไม่อาจเรียกว่าค่าเป้าหมายได้ (เดิมกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ร้อยละ 85 ซึ่งต่ำกว่าผลลัพธ์ที่ทำได้ของปีที่ผ่านมา)</p>
<p>3. ผลการดำเนินการด้านโครงการพระราชรัฐ</p> <p>3.1 จำนวนโครงการ/กิจกรรมของรัฐสภาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม/ขับเคลื่อนการดำเนินงานในฐานะภาคีการพัฒนา</p>	<p>ค่าเป้าหมายปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นภายหลังจากการขอประเมินครั้งแรก เป็นการกำหนดขึ้นภายหลังจากที่ได้ผลลัพธ์ไม่อาจเรียกว่าค่าเป้าหมายได้ (เดิมกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ 5 โครงการ ซึ่งต่ำกว่าผลลัพธ์ที่ทำได้ของปีที่ผ่านมา)</p>
<p>4. ผลจากการปรับเปลี่ยนด้านการบริการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการที่สามารถวัดผลได้</p> <p>4.1 จำนวนคณะกรรมการ/คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการบริหารการประชุมผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (e-Meeting)</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดและผลลัพธ์จำนวนคณะกรรมการ/คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการนี้สะท้อนถึงผลจากการปรับเปลี่ยนที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการที่สามารถวัดผลได้อย่างไร</p>
<p>7.3 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรและเครือข่าย</p> <p>1. จำนวนนวัตกรรมต่อบุคลากร/จำนวนโครงการที่สำเร็จจากการมีส่วนร่วมของเครือข่าย*</p>	

คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
1.1 จำนวนรางวัลนวัตกรรมระดับบุคคล/ระดับหน่วยงาน	เกณฑ์ถามถึงจำนวนนวัตกรรม/จำนวนโครงการที่สำเร็จจากการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ไม่ใช่จำนวนรางวัลนวัตกรรม
<b>4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปร่วมในภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติ</b> 4.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมเป็นกรรมการ/ผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานภายนอก	ไม่ชัดเจนว่าเป็นบุคลากรของส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปร่วมในภาคีเครือข่ายภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติหรือไม่
<b>7.4 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ</b> <b>2. จำนวน Best practice*</b> 2.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน ITA ไม่นับเป็น Best Practice
<b>3. จำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานระดับกรม/ระดับกระทรวง</b> 3.1 จำนวนรางวัลที่สำนักงานฯ มอบให้กับหน่วยงานที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	เกณฑ์ถามถึงจำนวนรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานระดับกรม/ระดับกระทรวง
<b>4. การจัดอันดับในระดับนานาชาติ</b> 4.1 ระดับคะแนนการทุจริตในภาครัฐฝ่ายนิติบัญญัติและตุลาการเกี่ยวกับการรับสินบนการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับส่วนรวม (V-DEM)	ควรอธิบายกำกับว่าระดับคะแนนV-DEM มีเกณฑ์/ค่าคะแนนเป็นอย่างไร ระดับคะแนนการทุจริตควรจะน้อยดีหรือไม่
<b>7. 6 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการลดต้นทุนการสร้างนวัตกรรม และการจัดการกระบวนการ</b> <b>4. ประสิทธิภาพของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่างๆ</b>	



คำถาม	โอกาสในการปรับปรุงที่พบ
4.1 จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (Business Continuity Management)	ตัวชี้วัดเป็นเพียงการเตรียมความพร้อม ยังไม่สะท้อนถึงประสิทธิผลของการบรรเทาผลกระทบด้านภัยพิบัติต่าง ๆ