



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินการของ
หน่วยงานภาครัฐ



องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหมง อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ เพื่อรวบรวมรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด และได้จัดทำแผนการปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานและปฏิบัติงานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

งานนิติการ องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด
กันยายน ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานการณ์เกี่ยวกับดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน นอกจากนี้การประเมินฯ ได้รับการกำหนดให้เป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ตามตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะโหนด

สำหรับการประเมิน ITA ๒๕๖๗ มีการปรับเปลี่ยน Rating Score เพื่อให้การอ่านค่าคะแนน ITA สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ เพื่อลดความสับสนและความเข้าใจผิดเกี่ยวกับผลการประเมินฯ อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมประเมินฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผ่านเกณฑ์ประเมินฯ ที่ได้กำหนดไว้ โดยไม่กระทบกับวิธีการคิดคะแนนที่กำหนดไว้เดิม

ในการปรับระดับผลการประเมินฯ ได้ยึดค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ โดยจำแนกค่าคะแนนออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ประกอบด้วย ๑) หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ๒) หน่วยงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้น้อยกว่า ๘๕ คะแนน นอกจากนี้ได้มีการจำแนกกระดัภายในกลุ่มตามเงื่อนไขที่กำหนด ดังตารางที่ปรากฏ

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
๘๕.๐๐ - ๑๐๐	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT จะต้องมืผลคะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
๘๕.๐๐ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT จะต้องมืผลคะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
๘๕.๐๐ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่าน
๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
๐ - ๖๙.๙๙	ไม่มี	ต้องปรับปรุง โดยด่วน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะโหนด โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๑๘ คะแนน เท่ากับผ่านดี (มีคะแนน EIT ส่วนที่ ๑ น้อยกว่า ๘๕ คะแนน) ซึ่งปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้รับผลการประเมิน ๙๐.๓๔ คะแนนเพิ่มขึ้น ๖.๘๔ คะแนน

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัดที่	คะแนน ปี ๒๕๖๖	คะแนน ปี ๒๕๖๗
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) ๙๘.๓๕ คะแนน			
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๗.๐๗	๙๙.๐๕
๒	การใช้งบประมาณ	๘๙.๙๖	๙๘.๕๗
๓	การใช้อำนาจ	๙๔.๔๘	๙๙.๘๔
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๐.๕๐	๙๕.๕๖
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๑.๕๖	๙๘.๗๓
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT Public) ๘๕.๘๐ คะแนน			
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๗๔.๖๓	๙๕.๒๔
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๕.๖๘	๙๒.๘๖
๘	การปรับปรุงการทำงาน	๗๔.๙๕	๖๙.๒๙
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT Survey) ๙๘.๖๙ คะแนน			
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๕๑.๙๔	๑๐๐.๐๐
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๕๕.๓๔	๙๙.๓๙
๘	การปรับปรุงการทำงาน	๕๓.๓๐	๙๖.๖๗
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ๑๐๐ คะแนน			
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางสรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ คือตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ส่วนจุดอ่อนที่หน่วยงานได้คะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ ๖๙.๒๙ คือตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งจากการเปรียบเทียบผลการประเมินในภาพรวม ปี ๒๕๖๖ ได้รับผลการประเมิน ๙๐.๓๔ กับ ปี ๒๕๖๗ ได้รับผลการประเมิน ๙๗.๑๘ พบว่า ภาพรวมคะแนนมีระดับคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นถึง ๖.๘๔ คะแนน

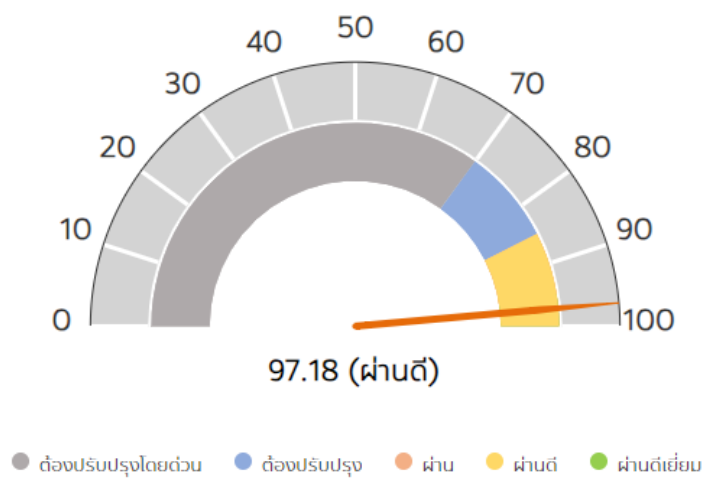
การประเมิน...



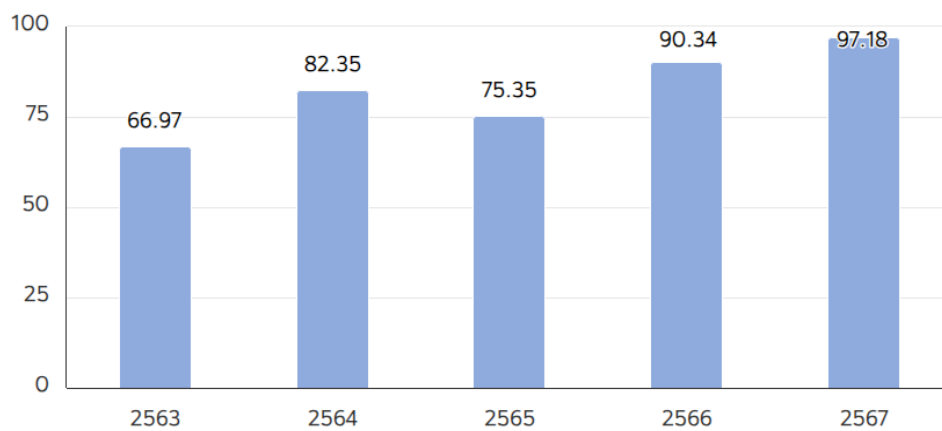
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลจะโพนง

ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 1,333 ของหน่วยงานประเภท องค์การบริหารส่วนตำบล

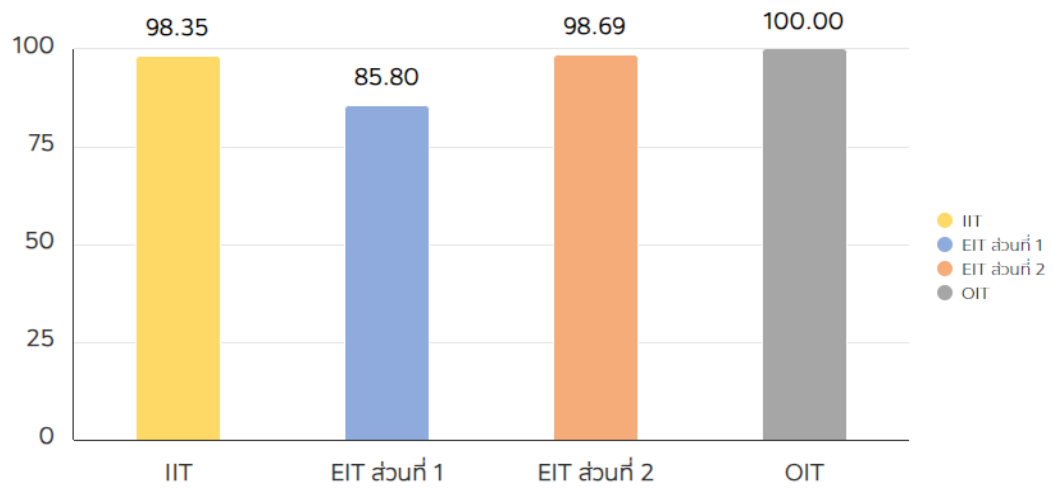


ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง

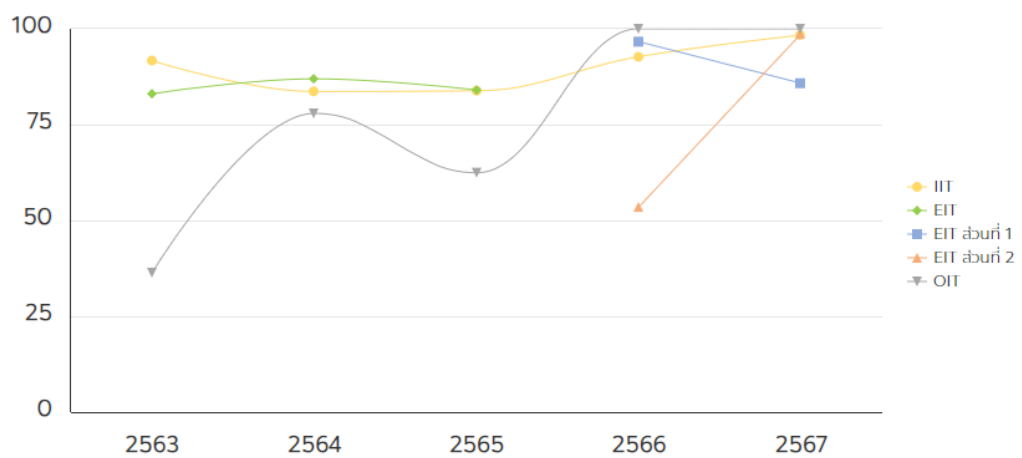


ผลการประเมิน...

ผลการประเมินรายเครื่องมือ

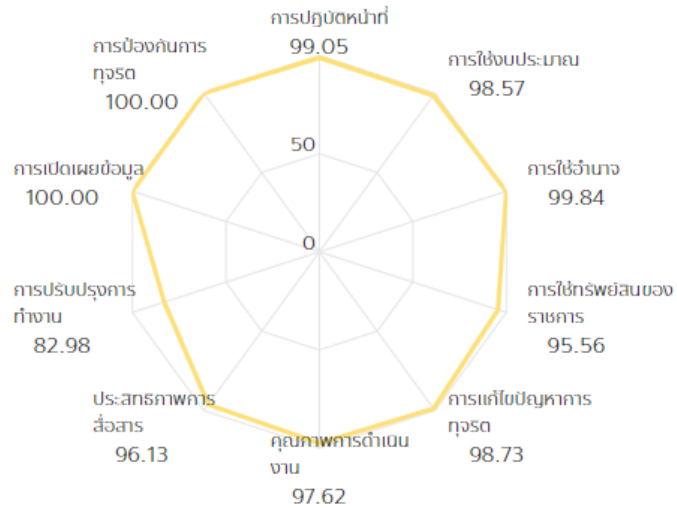


ผลการประเมินรายเครื่องมือย้อนหลัง



ผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ปี 2563 ปี 2564 ปี 2565 ปี 2566 ปี 2567



สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	99.05
2	การใช้งบประมาณ	98.57
3	การใช้อำนาจ	99.84
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	95.56
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	98.73
6	คุณภาพการดำเนินงาน	97.62
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	96.13
8	การปรับปรุงการทำงาน	82.98
9	การเปิดเผยข้อมูล	100.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินฯ จะต้องมีการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) จำนวนไม่น้อยกว่า ๘๔ และจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และที่สำคัญ การประเมิน ITA ยังได้รับความสำคัญในการนำค่าคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศไปกำหนดเป็นเป้าหมายระดับประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งกำหนดให้ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ จะต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่า ๘๔ คะแนน

ซึ่งจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๙ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๐๕ (เพิ่มขึ้น)

จากการประเมินความรู้ของบุคลากรภายใน (IIT) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานมีกระบวนการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ บ่งชี้ถึงความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๕๗ (เพิ่มขึ้น)

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้งบประมาณประจำปี การใช้จ่ายงบประมาณ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงิน มีลักษณะคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๘๔ (เพิ่มขึ้น)

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจากผลคะแนนสะท้อนให้เห็นได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนดมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน การประเมินการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบและพิจารณาด้านอื่น ๆ ด้วยความเป็นธรรม

(๔) ตัวชี้วัด...

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๙๕.๕๖ (เพิ่มขึ้น)

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง บางรายยังไม่ทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนองยังไม่มีมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเท่าที่ควร จากผลคะแนนสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมที่ยืมมีระดับที่ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนองต้องเพิ่มเติมให้มีกระบวนการในการขออนุญาตอย่างชัดเจนถูกต้องตามระเบียบ มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๗๓ (เพิ่มขึ้น)

จากการประเมินการรับรู้ของบุคคลภายใน (IIT) ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานโดยการประเมินจากผู้บริหารสูงสุดที่ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต การทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริตและลงโทษทางวินัย ความเชื่อมั่นของช่องทางร้องเรียน ระดับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบการป้องกันการทุจริต พบว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในหากเกิดขึ้นภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๖๒ (เพิ่มขึ้น)

จากการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลผู้มาติดต่อรับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล และประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับการอนุมัติ อนุญาต และบริการอื่น ๆ นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๑๓ (เพิ่มขึ้น)

เป็นคะแนนที่ได้จากการประเมิน การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ

(๘) ตัวชี้วัด...

(๘) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ (เท่าเดิม)

เป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหลง เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๙) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ (เท่าเดิม)

เป็นคะแนนที่ได้จากการประเมิน การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะโหลง เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ จุดอ่อน (ตัวชี้วัดที่ได้น้อยกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๙๘ (เพิ่มขึ้น)

เป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	บุคลากรภายในหน่วยงานบางรายปฏิบัติงานหรือให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๙.๐๕ คะแนน จึงควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์
i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสนับเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสนับเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน จึงควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o7 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o8 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	
o9 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	
o10 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	

๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	เจ้าหน้าที่บางรายยังไม่ยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๒.๑๔ คะแนน จึงควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เท่าเทียมกัน โดยได้รับคะแนนประเมิน ๙๓.๕๗ คะแนน ดังนั้นหน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์
e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน จึงควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

๒) การให้บริการและระบบ E-Service (ต่อ)

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
e9 ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง
o11 คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o12 ข้อมูลสถิติการให้บริการ	
o13 E-Service	
o25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	

๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

ประเด็น...

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	เจ้าหน้าที่บางรายไม่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ประชาชนได้อย่างชัดเจน โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๓.๕๗ คะแนน จึงควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o1 โครงสร้าง	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o2 ข้อมูลผู้บริหาร	
o3 อำนาจหน้าที่	
o4 ข้อมูลการติดต่อ	
o5 ข่าวประชาสัมพันธ์	
o6 Q&A	

๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอใช้ทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๐.๐๐ คะแนน ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอใช้ทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง
i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	บุคลากรในหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ควรรักษามาตรฐานไว้ และจัดให้มีกระบวนการในการขออนุญาตอย่างชัดเจนถูกต้องตามระเบียบ มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกัน
i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันมิให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๖.๖๗ คะแนน ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็น	วิเคราะห์ผลการประเมิน
i4 หน่วยงานของท่าน ใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณบางรายการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๙.๐๕ คะแนน ดังนั้นจึงควรจัดทำแผนการใช้งบประมาณประจำปี การใช้จ่ายงบประมาณ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงิน มีลักษณะคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ
i5 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	บุคลากรบางรายในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๙๖.๖๗ คะแนน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีการประเมินเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตจากการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จตลอดจนบังคับใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์
i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	หน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o14 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
o15 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	
o16 ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	
o17 รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	

๖) กระบวนการ...

๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	วิเคราะห์ผลการประเมิน
i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา โดยให้คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ควรรักษามาตรฐานไว้
i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	ได้รับคะแนนการประเมิน ๙๙.๕๒ คะแนน เห็นว่า บุคลากรบางราย มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดควรให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต มีการทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริต และลงโทษทางวินัย สร้างความเชื่อมั่นของช่องทางการร้องเรียน ระดับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบการป้องกันการทุจริต
i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือ เลื่อนตำแหน่งหรือไม่	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานไม่มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับคะแนนการประเมิน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ควรรักษามาตรฐานไว้
๐18 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๐15 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	
๐19 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	
๐20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	
๐21 การขับเคลื่อนจริยธรรม	

๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	วิเคราะห์ผลการประเมิน
i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	ได้รับคะแนนการประเมิน ๙๘.๕๗ คะแนน บุคลากรภายในเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหการทุจริตและประพฤติมิชอบไม่มากพอ ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดควรให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต มีการทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริต และลงโทษทางวินัย สร้างความเชื่อมั่นของช่องทางการร้องเรียน ระดับการแก้ไขปัญหการทุจริต และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบการป้องกันการทุจริต
i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	ได้รับคะแนนการประเมิน ๙๙.๐๕ คะแนน บุคลากรภายในบางรายคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ไม่มากพอ ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดควรให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต มีการทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริต และลงโทษทางวินัย สร้างความเชื่อมั่นของช่องทางการร้องเรียน ระดับการแก้ไขปัญหการทุจริต และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบการป้องกันการทุจริต
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	ได้รับคะแนนการประเมิน ๙๘.๕๗ คะแนน บุคลากรภายในบางรายยังไม่เชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสูงสุดควรให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต มีการทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริต และลงโทษทางวินัย สร้างความเชื่อมั่นของช่องทางการร้องเรียน ระดับการแก้ไขปัญหการทุจริต และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบการป้องกันการทุจริต

มาตรการ...

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	วิเคราะห์ผลการประเมิน
๐22 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นดังกล่าวแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน คะแนนอยู่ที่ 100.00 คะแนน ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๐23 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
๐24 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
๐26 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	
๐27 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	
๐28 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	
๐29 รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	
๐30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	
๐31 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	
๐32 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	
๐33 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	
๐34 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	
๐35 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	

ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน ๔๒ คน

อายุของบุคลากร

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๒๐ - ๓๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๒๓.๓๓ %	๐๐.๐๐ %
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๖.๖๗ %	๓๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๔๑ - ๕๐ ปี	๕๐.๐๐ %	๓๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๓.๓๓ %	๑๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
มากกว่า ๖๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 42 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี
- ต่ำกว่า 20 ปี



ชาย (12 คน)

51 - 60 ปี : 4 คน

41 - 50 ปี : 6 คน

31 - 40 ปี : 2 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี
- ต่ำกว่า 20 ปี



หญิง (30 คน)

51 - 60 ปี : 5 คน

41 - 50 ปี : 9 คน

31 - 40 ปี : 9 คน

20 - 30 ปี : 7 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี
- ต่ำกว่า 20 ปี



อื่น ๆ (0 คน)

ระดับการ...

ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่นๆ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๒๕.๐๐ %	๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๒๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔๑.๖๗ %	๘๓.๓๓ %	๐๐.๐๐ %
สูงกว่าปริญญาตรี	๘.๓๓ %	๑๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อื่นๆ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 42 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



ชาย (12 คน)

สูงกว่าปริญญาตรี : 1 คน

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 5 คน

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า : 3 คน

มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า : 3 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



หญิง (30 คน)

สูงกว่าปริญญาตรี : 3 คน

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 25 คน

มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า : 2 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



อื่น ๆ (0 คน)

ระยะเวลา...

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
๑ - ๕ ปี	๔๑.๖๗ %	๔๓.๓๓ %	๐๐.๐๐ %
๖ - ๑๐ ปี	๑๖.๖๗ %	๑๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
มากกว่า ๑๐ ปี	๔๑.๖๗ %	๔๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 42 คน

- มากกว่า 10 ปี
- 5 - 10 ปี
- 1 - 5 ปี



ชาย (12 คน)

มากกว่า 10 ปี : 5 คน

5 - 10 ปี : 2 คน

1 - 5 ปี : 5 คน

- มากกว่า 10 ปี
- 5 - 10 ปี
- 1 - 5 ปี



หญิง (30 คน)

มากกว่า 10 ปี : 12 คน

5 - 10 ปี : 5 คน

1 - 5 ปี : 13 คน

- มากกว่า 10 ปี
- 5 - 10 ปี
- 1 - 5 ปี



อื่น ๆ (0 คน)

ตำแหน่งใน...

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๕๐.๐๐ %	๔๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
ข้าราชการ/พนักงาน	๓๓.๓๓ %	๔๓.๓๓ %	๐๐.๐๐ %
ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	๑๖.๖๗ %	๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
ผู้บริหาร	๐๐.๐๐ %	๓.๓๓ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 42 คน

- ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
- ข้าราชการ/พนักงาน
- ผู้อำนวยการ/หัวหน้า
- ผู้บริหาร



ชาย (12 คน)

ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง : 6 คน

ข้าราชการ/พนักงาน : 4 คน

ผู้อำนวยการ/หัวหน้า : 2 คน

- ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
- ข้าราชการ/พนักงาน
- ผู้อำนวยการ/หัวหน้า
- ผู้บริหาร



หญิง (30 คน)

ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง : 14 คน

ข้าราชการ/พนักงาน : 13 คน

ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร : 3 คน

- ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
- ข้าราชการ/พนักงาน
- ผู้อำนวยการ/หัวหน้า
- ผู้บริหาร



อื่น ๆ (0 คน)

ผู้ตอบแบบ...

ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่วนที่ ๑ จำนวน ๕๖ คน
(EIT Public)

อายุบุคคลภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๒๐ - ๓๐ ปี	๖.๒๕ %	๑๖.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๓๑ - ๔๐ ปี	๕๐.๐๐ %	๖๔.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๓.๗๕ %	๑๒.๕๐ %	๐๐.๐๐ %
๕๑ - ๖๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๗.๕๐ %	๐๐.๐๐ %
มากกว่า ๖๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 56 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี



ชาย (16 คน)

41 - 50 ปี : 7 คน

31 - 40 ปี : 8 คน

20 - 30 ปี : 1 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี



หญิง (40 คน)

51 - 60 ปี : 3 คน

41 - 50 ปี : 5 คน

31 - 40 ปี : 16 คน

20 - 30 ปี : 16 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 - 60 ปี
- 41 - 50 ปี
- 31 - 40 ปี
- 20 - 30 ปี



อื่น ๆ (0 คน)

ระดับการ...

ระดับการศึกษามูลค่าภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๖.๒๕ %	๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๖.๒๕ %	๒.๕๐ %	๐๐.๐๐ %
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๗๕.๐๐ %	๘๒.๕๐ %	๐๐.๐๐ %
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒.๕๐ %	๑๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อื่น ๆ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 56 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



ชาย (16 คน)

สูงกว่าปริญญาตรี : 2 คน

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 12 คน

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า : 1 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



หญิง (40 คน)

สูงกว่าปริญญาตรี : 4 คน

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 33 คน

มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า : 2 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



อื่น ๆ (0 คน)

สถานะ...

สถานะของบุคคลภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

ติดต่อหน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
บุคคลทั่วไป	๘๑.๒๕ %	๘๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
หน่วยงานของรัฐ	๑๒.๕๐ %	๑๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
องค์กรธุรกิจ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อื่น ๆ	๖.๒๕ %	๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 56 คน

- อื่น ๆ
- องค์การธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



ชาย (16 คน)

อื่น ๆ : 1 คน
หน่วยงานของรัฐ : 2 คน

บุคคลทั่วไป : 13 คน

- อื่น ๆ
- องค์การธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



หญิง (40 คน)

อื่น ๆ : 2 คน
หน่วยงานของรัฐ : 6 คน

บุคคลทั่วไป : 32 คน

- อื่น ๆ
- องค์การธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



อื่น ๆ (0 คน)

เรื่อง/ประเภท...

เรื่อง/ประเภทของการติดต่อหน่วยงาน

เรื่อง/ประเภทของการติดต่อ หน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
งานหลักของหน่วยงาน	๕๐.๐๐ %	๕๗.๕๐ %	๐๐.๐๐ %
งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๐๐.๐๐ %	๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์	๖.๒๕ %	๑๕.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
งานอื่น ๆ	๔๓.๗๕ %	๒๒.๕๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 56 คน

● งานอื่น ๆ

● งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์

● งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

● งานหลักของหน่วยงาน



ชาย (16 คน)

งานอื่น ๆ : 7 คน

งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์ : 1 คน

งานหลักของหน่วยงาน : 8 คน

● งานอื่น ๆ

● งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์

● งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

● งานหลักของหน่วยงาน



หญิง (40 คน)

งานอื่น ๆ : 9 คน

งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์ : 6 คน
งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ : 2 คน

งานหลักของหน่วยงาน : 23 คน

● งานอื่น ๆ

● งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์

● งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

● งานหลักของหน่วยงาน



อื่น ๆ (0 คน)

ผู้ตอบแบบ...

ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่วนที่ ๒ จำนวน ๒๒ คน
(EIT Survey)

อายุบุคคลภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๒๐ – ๓๐ ปี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
๓๑ – ๔๐ ปี	๒๓.๐๘ %	๑๑.๑๑ %	๐๐.๐๐ %
๔๑ – ๕๐ ปี	๗.๖๙ %	๖๖.๖๗ %	๐๐.๐๐ %
๕๑ – ๖๐ ปี	๕๓.๘๕ %	๑๑.๑๑ %	๐๐.๐๐ %
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๕.๓๘ %	๑๑.๑๑ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 22 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 – 60 ปี
- 41 – 50 ปี
- 31 – 40 ปี
- 20 – 30 ปี



ชาย (13 คน)

มากกว่า 60 ปี : 2 คน

51 – 60 ปี : 7 คน

41 – 50 ปี : 1 คน

31 – 40 ปี : 3 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 – 60 ปี
- 41 – 50 ปี
- 31 – 40 ปี
- 20 – 30 ปี



หญิง (9 คน)

มากกว่า 60 ปี : 1 คน

51 – 60 ปี : 1 คน

41 – 50 ปี : 6 คน

31 – 40 ปี : 1 คน

- มากกว่า 60 ปี
- 51 – 60 ปี
- 41 – 50 ปี
- 31 – 40 ปี
- 20 – 30 ปี



อื่น ๆ (0 คน)

ระดับการ...

ระดับการศึกษามัคคภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๐๐.๐๐ %	๑๑.๑๑ %	๐๐.๐๐ %
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๕๓.๘๕ %	๔๔.๔๔ %	๐๐.๐๐ %
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๗.๖๙ %	๒๒.๒๒ %	๐๐.๐๐ %
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๕.๓๘ %	๒๒.๒๒ %	๐๐.๐๐ %
สูงกว่าปริญญาตรี	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อื่น ๆ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 22 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



ชาย (13 คน)

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 2 คน
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า : 1 คน
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า : 7 คน
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า : 3 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



หญิง (9 คน)

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า : 2 คน
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า : 2 คน
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า : 4 คน
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า : 1 คน

- อื่น ๆ
- สูงกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า



อื่น ๆ (0 คน)

สถานะ...

สถานะของบุคคลภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน

ติดต่อหน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
บุคคลทั่วไป	๖๘.๒๓ %	๑๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
หน่วยงานของรัฐ	๓๐.๗๗ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
องค์กรธุรกิจ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
อื่น ๆ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 22 คน

- อื่น ๆ
- องค์กรธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



ชาย (13 คน)

หน่วยงานของรัฐ : 4 คน

บุคคลทั่วไป : 9 คน

- อื่น ๆ
- องค์กรธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



หญิง (9 คน)

บุคคลทั่วไป : 9 คน

- อื่น ๆ
- องค์กรธุรกิจ
- หน่วยงานของรัฐ
- บุคคลทั่วไป



อื่น ๆ (0 คน)

เรื่อง/ประเภท...

เรื่อง/ประเภทของการติดต่อหน่วยงาน

เรื่อง/ประเภทของการติดต่อ หน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
งานหลักของหน่วยงาน	๙๒.๓๑ %	๑๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๗.๖๙ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
งานสนับสนุน เช่น การบริหารงาน บุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %
งานอื่น ๆ	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %	๐๐.๐๐ %

จำนวนผู้ตอบทั้งหมด: 22 คน

- งานอื่น ๆ
- งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์
- งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
- งานหลักของหน่วยงาน



ชาย (13 คน)

งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ : 1 คน

งานหลักของหน่วยงาน : 12 คน

- งานอื่น ๆ
- งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์
- งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
- งานหลักของหน่วยงาน



หญิง (9 คน)

งานหลักของหน่วยงาน : 9 คน

- งานอื่น ๆ
- งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์
- งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
- งานหลักของหน่วยงาน



อื่น ๆ (0 คน)

สถานการณ์...

สถานการณ์การทุจริตของหน่วยงานในความคิดของบุคลากรของหน่วยงาน (จำนวนผู้ตอบ ๓๒ คน)

หัวข้อการประเมิน

ท่านคิดว่า ในช่วงที่ผ่านมา ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริต ในหน่วยงานของท่าน เพิ่มขึ้นหรือลดลง มากน้อยเพียงใด

-	ไม่มีปัญหาเลย	จำนวนผู้ตอบ ๔๐ คน หรือ ๙๒.๒๔ %
-	ลดลงมาก	จำนวนผู้ตอบ ๒ คน หรือ ๐๔.๗๖ %
-	ลดลงเล็กน้อย	จำนวนผู้ตอบ ๐ คน หรือ ๐๐.๐๐ %
-	เพิ่มขึ้นเล็กน้อย	จำนวนผู้ตอบ ๐ คน หรือ ๐๐.๐๐ %
-	เพิ่มขึ้นมาก	จำนวนผู้ตอบ ๐ คน หรือ ๐๐.๐๐ %

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนดมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายการเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ ๙๗.๑๘ คะแนน

★ ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่
๒. การใช้งบประมาณ
๓. การใช้อำนาจ
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต

องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น จึงควรรักษามาตรฐาน

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

i๑๐ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i๑๒)

i๕ ประเด็น...

๑๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีการประเมินเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตจากการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ (อ้างอิงจาก ๐๓๐) ตลอดจนบังคับใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์

๑๖ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๒๐)

๑๗ ประเด็น บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๓) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

๑๘ ประเด็น ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (อ้างอิงจาก ๐๒๖, ๐๒๗) ตลอดจนการขับเคลื่อนจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๒๑) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ได้จัดขึ้นผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น Social Network ของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริต

★ ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังนี้

๖. คุณภาพการดำเนินงาน
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘
๘. การปรับปรุงการทำงาน

ทั้งนี้ผู้ตรวจ...

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

e๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๘) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

e๔, e๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

e๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๘) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

e๘ ประเด็น...

e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า หน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

e๙, e๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

๕.ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติงานตามมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลจะโหนด ดังนี้

๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา - หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน - เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ - จัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน - จัดทำแผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี - รายงานผลการดำเนินงานประจำปี - จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษากฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการที่กำหนด - ผู้รับผิดชอบขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจนและเผยแพร่คู่มือ/แนวทางดังกล่าวให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบและยึดถือปฏิบัติสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ - จุดให้บริการได้ โดยง่ายรวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณให้โทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทุกสำนัก / กอง

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
(ต่อ)	- จัดประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ - ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทุกสำนัก / กอง

๒) การให้บริการและระบบ E-Service

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน - เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ - หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน - หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน - จัดทำระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน - คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ - จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ - การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการศึกษากฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - เจ้าหน้าที่ทุกภารกิจงานต้องจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในภารกิจส่วนงานตนเอง อย่างน้อย ๑ คู่มือ - สรุปสถิติการให้บริการในภารกิจงานที่ให้บริการ รอบ ๖ เดือนของปีงบประมาณปัจจุบัน - รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของปีงบประมาณ - จัดทำระบบการให้บริการออนไลน์ อย่างน้อย ๑ ภารกิจงาน บนเว็บไซต์หน่วยงาน - เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานและช่องทางอื่น ๆ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทุกสำนัก / กอง

๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน - เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน - มีข้อมูลโครงสร้าง, ข้อมูลผู้บริหาร, อำนาจหน้าที่, ข้อมูลการติดต่อ, ข่าวประชาสัมพันธ์ และ Q&A	- นำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงานโดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส - พัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ (สะดวก/รวดเร็ว ตอบสนองในการแก้ไข) และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ - เผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก บ้ายประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทุกสำนัก / กอง

๔) กระบวนการ...

๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
กำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ ดังนี้ - หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง - หน่วยงานมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ	ระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์แนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และหน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทุกสำนัก / กอง

๕) กระบวนการ...

๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ - หน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง - จัดทำรายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ - จัดทำประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ - จัดทำความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ - รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแผนการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ - รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุให้ผู้บริหารทราบทุกเดือนสม่ำเสมอ - ประกาศเผยแพร่แผนและผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนจัดหาพัสดุทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือสื่อออนไลน์	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	กองคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน

๖) กระบวนการ...

๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- ควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลในการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง - กำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ - รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี - ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การขับเคลื่อนจริยธรรม	- จัดทำและดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ การแทนตำแหน่งว่าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การทบทวนภารกิจ รวมถึงดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และหลักเกณฑ์การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม / ทุนการศึกษา - กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร - แจกเวียนให้บุคลากรทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งงานและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักปลัด

๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ - จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - จัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - จัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ - การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy - รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy - รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา - จัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน - รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	- ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน รวมทั้งผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับทราบ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน - ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน - เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักปลัด

มาตรการ...

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
(ต่อ) - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี - จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน - รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	- นำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงานโดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส - นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมและจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และ Dos & Don'ts เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติ - จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘	สำนักปลัด