

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ความเป็นมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การประเมิน ITA ได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นเป้าหมายหรือส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนงานระดับประเทศ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุงเดือนกันยายน ๒๕๖๓) ,แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด และตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในรูปแบบออนไลน์โดยออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) เพื่อใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบและมีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ซึ่งการประเมิน ITA ในรูปแบบปัจจุบันได้ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐได้เกิดความตระหนักในการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีคุณธรรมและให้ความสำคัญกับของโปร่งใสขององค์กรของรัฐเป็นอย่างมากและครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐไปทั่วประเทศ

๒. การประเมิน ITA ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมิน ITA ได้มีขอบเขตการประเมินครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐ องค์กรอิสระ องค์กรอัยการ องค์กรศาล หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ภายใต้การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รวมถึงรัฐวิสาหกิจ กองทุน สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘,๓๐๐ หน่วยงาน จำแนกเป็น ๑๗ กลุ่ม โดยที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ได้รับการจัดเป็นองค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติเฉพาะ อยู่ในกลุ่มองค์การมหาชน จำนวน ๕๕ หน่วยงาน

ระเบียบวิธีการประเมิน ITA ๒๕๖๔ กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา โดยกำหนดแหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการประเมินหน่วยงาน ๓ แหล่ง ได้แก่

๑. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ นับตั้งแต่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นมา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

๓. เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีการตรวจสอบ รับรองความถูกต้อง และอนุมัติข้อมูลเพื่อให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงมากที่สุด

ตัวชี้วัดและเครื่องมือในการประเมิน ประกอบไปด้วย ตัวชี้วัด จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ๓ เครื่องมือ เพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๑-๕) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ , ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ , ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ , ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๖-๘) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน , ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๙-๑๐) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

หลักเกณฑ์การประเมินผล ประมวลผลคะแนนตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย			คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

ผลการประเมินจะมี ๒ ลักษณะ คือ ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐.๐๐ - ๔๙.๙๙	F

๓. ผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๔ ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA ของ สทพ. ประจำปี ๒๕๖๔ สรุปผลคะแนนภาพรวม ๘๘.๘ คะแนน มีระดับผลการประเมิน A (ช่วงคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน) อยู่ในลำดับที่ ๕๓ จากหน่วยงานในกลุ่มองค์กรมหาชนทั้งหมดที่ได้รับการประเมินจำนวน ๕๕ หน่วยงาน ทั้งนี้ จากเป้าหมาย "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๔" ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมีผลคะแนน ๘๕ คะแนน (ระดับ A) ขึ้นไป พบว่าผลคะแนนการประเมินของ สทพ. จาก ๓ แบบวัด (๑๐ ตัวชี้วัด) มีผลคะแนนรายการแบบวัดและตัวชี้วัดดังนี้

แบบวัด - ตัวชี้วัด	คะแนน	ระดับ
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) : มีผู้ตอบแบบวัดฯ จำนวน ๒๐๒ คน	๘๑.๐๐	B
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๘๙.๙๗	A
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๗๖.๑๑	B
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๓.๐๗	B
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๐.๘๓	B
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๕.๐๑	B
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) : มีผู้ตอบแบบวัดฯ จำนวน ๑๓๖ คน	๘๑.๖๗	B
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๘๔.๑๕	B
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๒.๖๓	B
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน	๗๘.๒๒	B
๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐.๐๐	AA
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	AA
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	AA

๔. ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงาน

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๘๘.๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูลรวบรวมระยะ ๕-๑๕ ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น หน่วยงานพึงพิจารณาผลประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในจุดที่ยังคงเป็นปัญหา โดยหากมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คาดหมายได้ว่าหน่วยงานจะสามารถยกระดับการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อ ๆ ไป

ทั้งนี้ จากรายงานผลการประเมิน ITA ๒๕๖๔ ข้างต้น ผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงควรดำเนินการดังนี้

๑.๑ การปฏิบัติหน้าที่ พึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมกรมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาดซึ่งเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น

๑.๒ การใช้งบประมาณ ส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการเพิ่มให้มีการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน พร้อมทั้งเพิ่มกลไกการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๓ การใช้อำนาจ ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการเป็นธรรมชาติ พัฒนาการกระบวนการคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นทางการ

๑.๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

๑.๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริตตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียนหากพบการทุจริตในหน่วยงาน เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต เพิ่มความตระหนักของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน โดยต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๒. แบบวัด EIT เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและไม่เลือกปฏิบัติ จึงควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ คุณภาพการดำเนินงาน ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางหลากหลายมากขึ้น เพิ่มการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการที่ดีขึ้น กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามี การติดต่อ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เพิ่มมาตรการการกำกับให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น

๒.๓ การปรับปรุงระบบการทำงาน ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้โปร่งใสมากขึ้น

๕. วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๔

จากผลการประเมิน ITA ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ประจำปี ๒๕๖๔ พบว่า คะแนนการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน ซึ่งมีคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ส่วนคะแนนการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนน ๘๑.๐๐ คะแนน และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ได้คะแนน ๘๑.๖๗ คะแนน ซึ่งมีคะแนนการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย โดยสามารถวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด และประเด็นการประเมินแต่ละตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เพื่อดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่มีคุณภาพมากขึ้น ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๙๗ คะแนน (ระดับ A) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๖ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
1๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๘๐.๗๕
1๒	การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	๘๔.๗๖
1๓	พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประเด็นมุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในความผิดพลาด	๘๒.๒๕
1๔	การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ โดยไม่เรียกรับเงิน ทรัพย์สินประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๘.๓๕
1๕	การไม่รับเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม	๙๗.๓๖
1๖	การงดเว้น การให้เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๙๖.๓๗

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ 1๔ ข้อ 1๕ และข้อ 1๖ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินและประโยชน์อื่น ๆ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตและการให้บริการ นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ 1๑ ข้อ 1๒ และข้อ 1๓ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีการให้บริการที่ไม่เท่าเทียม มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่มุ่งผลสำเร็จของงานโดยให้ความสำคัญกับธุระส่วนตัวมากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน รวมถึงไม่พร้อมรับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดจากตนเอง

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๖.๑๑ คะแนน (ระดับ C) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๖ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
1๗	การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๕๒.๘๕
1๘	การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ในประเด็นความคุ้มค่า และการไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๗๙.๙๑
1๙	การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ที่ไม่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๘.๓๔
1๑๐	การเบิกจ่ายเงินอย่างถูกต้อง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ไม่เป็นเท็จ	๘๙.๑๗

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
๑๑	<u>การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ของหน่วยงาน ในประเด็นความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และการไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</u>	๘๒.๒๓
๑๒	<u>การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน) การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน</u>	๖๔.๑๖

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ ๑๙ และข้อ ๑๐ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้เรื่องการใช้งบประมาณที่ไม่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตัวกลุ่มหรือพวกพ้อง และมีการเบิกจ่ายเงินอย่างถูกต้อง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทางที่ไม่เป็นเท็จ ส่วนประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรขาดการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และรู้สึกว่ามีการจำกัดในการร้องเรียน ทักท้วง สอบถาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานคำนึงถึงความคุ้มค่าไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มีการจัดซื้อจัดจ้างการจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุที่โปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๐๗ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๖ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
๑๓	<u>ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา</u>	๗๘.๐๒
๑๔	<u>ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง</u>	๗๕.๘๗
๑๕	<u>ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม</u>	๗๐.๐๙
๑๖	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการให้ทำธุระส่วนตัว	๙๒.๑๓
๑๗	ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๕.๕๗
๑๘	การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ที่ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๖.๗๕

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่สั่งการให้ทำธุระส่วนตัวและไม่สั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต และงานบริหารบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจในการซื้อขายตำแหน่งและไม่เอื้ออำนาจให้กลุ่มหรือพวกพ้อง สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ แสดงให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของตนเองไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๓ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๖ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
๑๑๙	การไม่เอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือไม่นำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๓.๒๘
๑๒๐	<u>ความสะดวกของขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน</u>	๖๗.๙๘
๑๒๑	<u>การขออนุญาตอย่างถูกต้องของบุคลากรในหน่วยงานในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน</u>	๘๐.๓๔
๑๒๒	การไม่ให้บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๙๔.๙๑
๑๒๓	<u>การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานที่ถูกต้อง</u>	๗๒.๑๐
๑๒๔	<u>การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง</u>	๗๖.๓๘

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ ๑๑๙ และ ข้อ ๑๒๒ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานนำทรัพย์สินของราชการไปใช้อ้างอิงถูกต้อง ไม่นำไปเป็นของส่วนตัว หรือให้กลุ่มพวกพ้อง รวมทั้งไม่ได้ให้บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ ๑๒๐ ข้อ ๑๒๑ ข้อ ๑๒๓ และข้อ ๑๒๔ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานยังไม่ได้ได้รับความสะดวกเท่าที่ควรในขั้นตอนการขออนุญาต และไม่ทราบแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความกังวลในประเด็นการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๑ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๖ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
๑๒๕	<u>การให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน</u>	๗๘.๘๒
๑๒๖	<u>การทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน</u>	๘๓.๙๑
๑๒๗	<u>การแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน</u>	๖๗.๔๓
๑๒๘	<u>การดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต</u>	๗๒.๒๘
๑๒๙	<u>การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน</u>	๗๖.๓๕
๑๓๐	<u>ความคิดเห็นของบุคลากรในประเด็น ความสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ความสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ ความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง กรณีพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน</u>	๗๑.๒๗

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงการรับรู้ในประเด็นข้อ 1๒๕ ข้อ 1๒๖ ข้อ 1๒๗ ข้อ 1๒๘ ข้อ 1๒๙ และข้อ 1๓๐ มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน แสดงว่า บุคลากรได้รับรู้ถึงการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานมีบุคลากรบางส่วนยังเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตในระดับที่น้อย และการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานรวมถึงการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต ตลอดจนการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานยังไม่ดีนัก โดยบุคลากรจำนวนหนึ่งขาดความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมารวมทั้งผลกระทบและความปลอดภัยต่อตนเอง และสะท้อนข้อจำกัดในการร้องเรียน การส่งหลักฐาน และการติดตามผลการร้องเรียน

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๑๕ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๕ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนนปี ๒๕๖๔
E๑	<u>การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด</u>	๗๖.๗๕
E๒	<u>ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่แก่ผู้มาติดต่อ</u>	๘๒.๗๔
E๓	<u>การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ปิดบังหรือบิดเบือน ของเจ้าหน้าที่</u>	๘๐.๒๖
E๔	การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ของเจ้าหน้าที่โดยไม่เรียกรับเงินทรัพย์สินประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา	๙๖.๘๑
E๕	<u>มีการดำเนินงานของหน่วยงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก</u>	๘๔.๒๑

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่ผู้รับบริการได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ E๔ แสดงให้เห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมา บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติงาน อนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ โดยไม่เรียกรับเงินทรัพย์สินประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ E๑ ข้อ E๒ ข้อ E๓ และข้อ E๕ แสดงให้เห็นว่า ยังมีบุคลากรของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอน/ระยะเวลาที่กำหนด และการให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เท่าเทียม นอกจากนี้สะท้อนให้เห็นความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการให้หน่วยงานมีการพัฒนาการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการ รวมถึงพัฒนาการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๖๓ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๕ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
E๖	<u>การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย</u>	๗๓.๑๘
E๗	<u>ความชัดเจนของข้อมูลหรือผลงานที่หน่วยงานเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ</u>	๗๕.๘๘
E๘	ช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน	๙๔.๘๕
E๙	<u>การชี้แจงและตอบคำถามอย่างชัดเจนของหน่วยงาน เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน</u>	๘๐.๒๖
E๑๐	ช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๘๘.๙๗

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่ ผู้รับบริการได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ E๘ และ ข้อ E๑๐ แสดงให้เห็นว่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน และสามารถมีช่องทางให้ผู้ติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ E๖ ข้อ E๗ และ ข้อ E๙ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลหรือผลงานที่หน่วยงานเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบยังไม่มีมีความความชัดเจนพอ และเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานหน่วยงานการชี้แจงและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการให้หน่วยงานได้พัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลให้มีการเข้าถึงง่าย ลดความซับซ้อน และมีช่องทางที่หลากหลายยิ่งขึ้น ที่สำคัญต้องมีความชัดเจนของข้อมูลที่หน่วยงานสามารถเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๒๒ คะแนน (ระดับ B) จากผลคะแนนเฉลี่ยของผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อคำถามประเด็นการประเมิน ๕ ประเด็น ดังนี้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนน ปี ๒๕๖๔
E๑๑	<u>การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่</u>	๗๖.๖๔
E๑๒	<u>การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน</u>	๗๔.๖๗
E๑๓	การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	๙๓.๓๘
E๑๔	<u>การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน</u>	๖๙.๕๓
E๑๕	<u>การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น</u>	๗๖.๘๘

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน แล้วปรากฏคะแนนสรุปจากที่ผู้รับบริการได้แสดงการรับรู้ในประเด็นที่มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ได้แก่ ข้อ E๑๓ แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานนำมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วให้กับผู้รับบริการ สำหรับประเด็นที่มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ ข้อ E๑๑ ข้อ E๑๒ ข้อ E๑๔ และข้อ E๑๕ สะท้อนให้เห็นความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการให้หน่วยงานปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้นทั้งในเรื่องคุณภาพ

การปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ วิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน ความโปร่งใสในการดำเนินงาน/การให้บริการ และการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน

จากข้อมูลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สทบ. ประจำปี ๒๕๖๔ สามารถจัดกลุ่มประเด็นตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งจะต้องปรับปรุงการดำเนินการ รวมถึงประเด็นตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนสูงกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งจะต้องพัฒนาการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นไป ตามลักษณะกิจกรรมและผู้เกี่ยวข้องได้ดังนี้

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- I๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
- I๒ การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน
- I๓ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประเด็นมุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในความผิดพลาด
- E๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
- E๒ ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่แก่ผู้มาติดต่อ
- E๓ การให้ข้อมูล/การดำเนินการ/การให้บริการ ของเจ้าหน้าที่โดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือน
- E๑๑ การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นของเจ้าหน้าที่

การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- 1๑๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา
- 1๑๔ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง
- 1๑๕ ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- 1๑๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน) การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน
- E๑๔ การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน

การบริหารงาน ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- 1๘ การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ในประเด็นความคุ้มค่า และการไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้
- 1๑๑ การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ของหน่วยงาน ในประเด็นความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และการไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
- 1๒๐ ความสะดวกของขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน
- 1๒๑ การขออนุญาตอย่างถูกต้องของบุคลากรในหน่วยงานในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
- 1๒๔ การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

- E๕ มีการดำเนินงานของหน่วยงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
- E๑๒ การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน
- E๑๕ การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น

การแก้ปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- I๒๕ การให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
- I๒๖ การทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน
- I๒๗ การแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน
- I๒๘ การดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต
- I๒๙ การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
- I๓๐ ความคิดเห็นของบุคลากรในประเด็น ความสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ความสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ ความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง กรณีพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

การสื่อสารภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- I๗ การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- I๒๓ การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานที่ถูกต้อง

การสื่อสารกับภายนอกหน่วยงาน ประกอบด้วยประเด็นตัวชี้วัดดังนี้

- E๖ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย
- E๗ ความชัดเจนของข้อมูลหรือผลงานที่หน่วยงานเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ
- E๘ การชี้แจงและตอบคำถามอย่างชัดเจนของหน่วยงาน เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน

๖.การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	แนวทางการดำเนินการ/มาตรการ/โครงการ	หน่วยงาน
<p><u>การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</u></p> <p>๑) การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีความเท่าเทียมกันทั้งผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว</p> <p>๒) พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประเด็นมุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในความผิดพลาด</p> <p>๓) การให้ข้อมูล/การดำเนินการ/การให้บริการ ของเจ้าหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือน รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น</p>	<p>๑) จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ โดยปรับปรุงและกำหนดขั้นตอน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบดำเนินงานอย่างชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติใช้อย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๒) จัดอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรของ สทบ. หลักสูตร ดังนี้</p> <p>๒.๑) การพัฒนาสมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบ มุ่งผลสำเร็จของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา และตระหนักถึงความสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒.๒) การพัฒนาคุณภาพให้บริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้มาติดต่อ</p> <p>๓) การจัดทำผลการประเมินผลการให้บริการสำหรับผู้มาติดต่อ</p>	<p>- ฝ่าย/สำนัก</p> <p>- งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักผู้บริหาร</p>
<p><u>การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคล</u></p> <p>๑) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา</p> <p>๒) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง</p>	<p>๑) กำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบ ภาระงานที่มอบหมาย จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งการพัฒนารูปแบบ</p>	<p>- สำนักผู้บริหาร</p>

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	แนวทางการดำเนินการ/มาตรการ/โครงการ	หน่วยงาน
<p>๓) ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมชาติ</p>	<p>ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลให้เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>๒) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ที่ชัดเจนและเปิดเผย จัดทำพัฒนาแผนการพัฒนาดตนเองของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลให้รองรับทักษะความสนใจในเส้นทางการพัฒนาอาชีพ</p> <p>๓) การคัดเลือกหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการและความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของพนักงาน</p>	
<p><u>การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม</u></p> <p>๑) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน) การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน</p> <p>๒) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/ การให้บริการของหน่วยงาน</p>	<p>๑) เพิ่มช่องทางการติดต่อสำหรับกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตรวจสอบทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน รวมทั้งมีโอกาสสอบถามหรือทักท้วงข้อสงสัยต่าง ๆ และร้องเรียน</p> <p>๒) เน้นย้ำ กำชับการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>- สำนักผู้บริหารดำเนินการ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน</p> <p>- ฝ่ายปฏิบัติการและเครือข่ายสัมพันธ์ดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก</p>
<p><u>การบริหารงาน</u></p> <p>๑) การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ในประเด็นความคุ้มค่า และการไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้</p>	<p>๑) จัดทำสรุปรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน</p>	<p>- ฝ่าย/สำนัก</p> <p>- งานนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักผู้บริหาร</p>

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	แนวทางการดำเนินการ/มาตรการ/โครงการ	หน่วยงาน
<p>๒) การดำเนินงานของหน่วยงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก</p> <p>๓) การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน ให้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>๔) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ของหน่วยงาน ในประเด็นความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และการไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</p> <p>๕) การขออนุญาตอย่างถูกต้องของบุคลากร และความสะดวกในการขออนุญาตอย่างถูกต้องในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน</p> <p>๖) การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง</p>	<p>๒) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการตรวจรับพัสดุ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๓) จัดให้มีมาตรการเพื่อเน้นย้ำ กำชับการดำเนินการในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้เกิดความคุ้มค่า</p> <p>๔) ปรับปรุงขั้นตอนการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนดไว้ให้สะดวกยิ่งขึ้น เพิ่มช่องทาง/รูปแบบการขออนุญาต การกำกับ และตรวจสอบให้มีความทันสมัย มีระบบการรายงานเป็นรายไตรมาส</p> <p>๕) ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลเกี่ยวกับประกาศ/นโยบายการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง</p>	
<p><u>การแก้ไขปัญหาการทุจริต</u></p> <p>๑) การให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน</p> <p>๒) การทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>๓) การแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน</p> <p>๔) การดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต</p>	<p>๑) เน้นย้ำให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานให้ตระหนักถึงความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์ การสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรในหน่วยงานในประเด็นการร้องเรียน การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒) จัดประชุมเพื่อทบทวนนโยบาย มาตรการป้องกันการทุจริต การตรวจสอบและบทลงโทษของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน ตลอดจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ฝ่ายกฎหมายและงานทะเบียน</p>

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	แนวทางการดำเนินการ/มาตรการ/โครงการ	หน่วยงาน
<p>๕) การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน</p> <p>๖) ความคิดเห็นของบุคลากรในประเด็น ความสามารถร้องเรียน และส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ความสามารถติดตามผลการร้องเรียน ได้ ความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง กรณีพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูล การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต</p>	<p>๓) ออกนโยบายเกี่ยวกับ (๑) มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม (๒) มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ และ (๓) มาตรการป้องกันการรับสินบน</p>	
<p><u>การสื่อสารภายในหน่วยงาน</u></p> <p>๑) การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน</p> <p>๒) การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานที่ถูกต้อง</p> <p><u>การสื่อสารกับภายนอกหน่วยงาน</u></p> <p>๑) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย</p> <p>๒) ความชัดเจนของข้อมูลหรือผลงานที่หน่วยงานเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ และการชี้แจงตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน</p>	<p>๑) จัดให้มีการรายงานข้อมูลแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และแจ้งเวียนช่องทางการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>๒) เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์เปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานทั้งผ่านทางเว็บไซต์หลักของสำนักงานที่ง่ายต่อการเข้าถึง รวมทั้งช่องทางการปฏิสัมพันธ์แบบ Two-way Communication ระหว่างหน่วยงานและผู้รับบริการให้มีช่องทางรับฟังคำติชม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน รวมถึงการให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p>	<p>- สำนักผู้บริหาร</p> <p>- ฝ่ายจัดการความรู้และสารสนเทศ</p>