รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

*****

คำนำ

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานวิเคราะห์ผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกสำนัก กอง ศูนย์ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงาน และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม
๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑. ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้

หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)”

การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

จากความสำคัญของการประเมิน ITA ข้างต้น ทำให้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้นำผลการประเมิน ITA ไปกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ โดยในระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ระเบียบวิธีการประเมิน

๒.๑ แหล่งข้อมูลในการประเมิน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน ประกอบไปด้วย ๓ แหล่ง ดังนี้

๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/ข้าราชการ/พนักงาน ลูกจ้างที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

๒.๒ เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือในการประเมิน จะประกอบไปด้วย ๓ เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ

ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อ

หน่วยงานใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูลและระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ พพ.

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ พพ. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ **๘๓.๑๒** คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน **ระดับ B (ลดลง ๓.๘๖ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้คะแนนร้อยละ ๘๖.๙๘)** แสดงได้ตามตาราง

อันดับที่	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๒	การเปิดเผยข้อมูล	๙๒.๕๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๐๕
๔	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๒.๕๗
๕	การใช้อำนาจ	๗๖.๙๓
๖	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๒.๙๗
๗	การใช้ทรัพย์สินราชการ	๗๑.๐๕
๘	การใช้งบประมาณ	๗๐.๖๗
๙	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๖๙.๕๑
๑๐	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๖๗.๓๗

เมื่อพิจาณาตามตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนสูงสุด คือ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๕๐ ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๓๗

สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ คือ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต และรองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๕๐ ส่วนจุดที่จะต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด คือตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๓๗

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๔.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ที่เปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ ๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ ๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งหน่วยงานได้เผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นที่แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๕๐ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน 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 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔.๒ จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวที่วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๘ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๓๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เห็นว่า ซึ่งหน่วยงานควรสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก ที่สำคัญต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๕๑ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง เห็นว่า หน่วยงานควรมุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการป้องกันและมีระบบติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทุจริตอย่างจริงจัง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

(๓) ตัวชี้วัด ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๖๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึง ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เห็นว่า หน่วยงานควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการ

จัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

(๔) ตัวที่วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๐๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน เห็นว่า หน่วยงานควรจัดทำคู่มือหรือระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๙๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน โดยหน่วยงานควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๙๓ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ กรณีการใช้อำนาจของ

ผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๕๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(๘) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๐๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด หน่วยงานควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้สะดวก และเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคล และการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๕. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕.๑ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๔๑ อยู่ในระดับ C ต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมั่นและไม่ไว้วางใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต บุคลากรยังไม่ค่อยรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน อย่างไรก็ดี สิ่งที่ควรเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป มีรายละเอียดดังนี้ (เรียงลำดับจากตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด)

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๑	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (คะแนน ๖๙.๕๑)	(๑) การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ต่อการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต (คะแนน ๕๙.๔๑) (๒) การแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน (คะแนน ๖๐.๙๐) (๓) การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงาน (คะแนน ๖๔.๙๖)	(๑) หน่วยงานต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในว่าหน่วยงานจะดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างตรงไปตรงมา จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสโดยเด็ดขาด ผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ (๒) หน่วยงานควรนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งจากภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

			(๓) จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตและมีระบบติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทุจริตอย่างจริงจัง รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่าย
๒	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (คะแนน ๗๐.๖๗)	(๑) การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (คะแนน ๕๑.๐๒) (๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ (คะแนน ๕๓.๑๔) (๓) ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณมีความคุ้มค่า ตรงตามวัตถุประสงค์ (คะแนน ๗๒.๑๖)	(๑) ต้องสร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน (๒) ต้องมีช่องทางเพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถแจ้งเบาะแสที่สงสัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งข้อมูล (๓) สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับโครงการและผลงานหรือผลสำเร็จของโครงการต่างๆ
๓	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนน ๗๑.๐๕)	(๑) ความสะดวกในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน (คะแนน ๕๒.๗๙) (๒) การรับรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนน ๖๒.๗๗) (๓) การกำกับดูแลของหน่วยงานเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือพวกพ้อง (คะแนน ๖๕.๒๒)	(๑) ควรจัดทำคู่มือหรือระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๒) เผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบเกี่ยวกับคู่มือหรือระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๓) สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม การคืนทรัพย์สินของราชการ
๔	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (คะแนน ๗๖.๙๓)	(๑) การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม (คะแนน ๖๗.๔๔) (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน (คะแนน ๖๗.๔๔) (๓) การคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา (คะแนน ๖๗.๘๙) (๔) การบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง (คะแนน ๗๗.๖๓)	(๑) ควรมีการจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน Job Description และเกณฑ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแผลเปิดเผย (๒) ควรมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม ศึกษา หรือการให้ทุนการศึกษา และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบ (๓) สร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
๕	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (คะแนน ๘๔.๐๕)	(๑) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งผลสำเร็จ ให้ความสำคัญกับงาน และพร้อมรับผิด (คะแนน	(๑) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเน้นการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงผู้รับบริการ

		๗๑.๐๘) (๒) การปฏิบัติงาน การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (คะแนน ๗๑.๕๑) (๓) การปฏิบัติงาน การให้บริการเป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนด (คะแนน ๗๒.๓๔)	(๒) เปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน (๓) สร้างระบบประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการที่มีความสะดวก และเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล

๕.๒ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๓๐ อยู่ในระดับ C ต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการ มีความประสงค์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน ต้องการให้หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลผลงานที่สาธารณชนควรรับทราบ แต่อย่างไรก็ดี จากข้อมูลการตอบแบบประเมินของผู้รับบริการ พบว่า ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ผู้รับบริการไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด (คะแนนร้อยละ ๑๐๐) ทั้งนี้ สิ่งที่ควรประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้ (เรียงจากตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด)

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๑	ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	(๑) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน (คะแนน ๕๔.๓๐) (๒) การปรับปรุงการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส (คะแนน ๖๕.๔๑) (๓) การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน การบริการให้ดีขึ้น (คะแนน ๖๖.๙๑)	(๑) ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการและมาตรฐานการให้บริการ (๒) สร้างกระบวนปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
๒	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	(๑) การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของหน่วยงานที่สาธารณชนควรรับทราบ (คะแนน ๖๕.๓๐) (๒) หน่วยงานมีการชี้แจง ตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัย (คะแนน ๖๕.๓๕) (๓) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย มีช่องทางหลากหลาย	(๑) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล (๒) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๓	ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	(๑) การให้ข้อมูลของเจ้าหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน (คะแนน ๗๖.๓๓) (๒) หน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม (คะแนน ๗๗.๐๔)	(๑) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการของหน่วยงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง (๒) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

		(๓) การปฏิบัติงาน การให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน (คะแนน ๗๘.๔๘)	(๓) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีจิตสาธารณะ พร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๕.๓ ผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๔ อยู่ในระดับ A ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ซึ่งสะท้อนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อย่างไรก็ดี สิ่งที่ควรประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานเพื่อให้มีผลการประเมินดียิ่งขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการตรวจ	ความคิดเห็น
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	(๑) ข้อมูลพื้นฐาน (๒) การบริหารงาน (๓) การบริหารเงินงบประมาณ (๔) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕) การส่งเสริมความโปร่งใส	(๑) กรณีการให้บริการ e-service ระบบออนไลน์อยู่ระหว่างปรับปรุงชั่วคราว (๒) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ครบถ้วน โดยขาดข้อมูลหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด	ประเด็นการตรวจ	ความคิดเห็น
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	(๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	- ไม่มี -

๖. ประเด็นที่หน่วยงานจะต้องพัฒนา**โดยเร่งด่วน**เนื่องจากได้คะแนนต่ำมากจำนวน ๔ ลำดับแรก มีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด	หัวข้อการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน (EIT คะแนน ๖๗.๓๗)	(๑) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน	๕๔.๓๐
	(๒) การปรับปรุงการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส	๖๕.๔๑
	(๓) การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน การบริการให้ดีขึ้น	๖๖.๙๑
	(๔) การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การให้บริการให้ดีขึ้น	**๖๙.๗๖**
	(๕) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน การให้บริการ ให้เกิดความ	๘๐.๔๓

	สะดวกรวดเร็วมากขึ้น	
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT คะแนน ๖๙.๕๑)	(๑) การสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรภายในว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยไม่มีผลกระทบต่อตนเองในการร้องเรียน แจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นการทุจริต	๕๙.๔๑
	(๒) การแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ได้รับการแก้ไข	๖๐.๙๐
	(๓) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงาน ป้องกันการทุจริต	๖๔.๙๖
	(๔) หน่วยงานมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต	๖๕.๙๗
	(๕) การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานกับการต่อต้านการทุจริต	๗๔.๖๙
	(๖) หน่วยงานมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการ และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๙๑.๑๖
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (IIT คะแนน ๗๐.๖๗)	(๑) การรับรู้ของบุคลากรของหน่วยงานเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๕๑.๐๒
	(๒) การเปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ	๕๓.๑๔
	(๓) หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๗๒.๑๖
	(๔) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ของหน่วยงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ แล	๗๘.๗๖
	(๕) การใช้จ่าย - ๑๒ - วนตัว พวกพ้อง	๘๕.๔๙
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT คะแนน ๗๑.๐๕)	(๑) ความสะดวกของขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน	๕๒.๗๙
	(๒) การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินราชการที่ถูกต้อง	๖๒.๗๗
	(๓) หน่วยงามีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง	๖๕.๒๒
	(๔) กรณีต้องการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๖๘.๗๐
	(๕) บุคลากรของหน่วยงานไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือพวกพ้อง	๘๗.๓๔
	(๖) บุคคลภายนอกมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อย	๘๙.๔๘

ผลการประเมินข้างต้นสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนการประเมิน ITA ดีขึ้น คือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่อง ดังนี้

๑) ปรับปรุงระบบการทำงาน โดยปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการ

ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้วยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

๒) แก้ไขปัญหาการทุจริต โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน

๓) การใช้งบประมาณ หน่วยงา[illegible]ในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ[illegible]ารจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้

๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ หน่วยงานควรมีกระบวนการในการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการที่ชัดเจนและสะดวก โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

๗. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รวมทั้ง เพื่อให้หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
๑. การทบทวน ปรับปรุงระบบการทำงาน	๑. สร้างกระบวนปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	กพร., สล. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. รายงานความก้าวหน้ารอบ ๖ เดือน ๒. การรายงานสรุปผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
	๒. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการและมาตรฐานการให้บริการ	กพร., สล. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
๒. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	๑. ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน	ทุก	

ภายในด้านการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	หน่วยงาน	
	๒. ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	สล.	
	๓. ส่งเสริมการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน	ทุกหน่วยงาน	
	๔. นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน	สล., ตส.	

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
๓. การส่งเสริมความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน	๑. ส่งเสริมการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	กยผ., ศทส. สล.	๑. รายงานความก้าวหน้ารอบ ๖ เดือน ๒. การรายงานสรุปผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
	๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย		
๔. การพัฒนา ปรับปรุงการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก	๑. ปรับปรุง พัฒนาขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานให้มีความสะดวก	สล.	