

## บทที่ ๒

### ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

#### ๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรม ความโปร่งใสการดำเนินงานให้นำไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑)กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน ๒)บุคคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน และ ๓)หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔)ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕)ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

##### ๑. ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๘๒.๗๑ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๑.๗๑ ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๐๔

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>๑.ดัชนีความโปร่งใส</b> คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๑ คะแนน	
๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	
-การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐
-การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	๙๑.๐๕
๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
-การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	๘๖.๒๒
-การจัดการเรื่องร้องเรียน	๘๙.๕๘
<b>๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด</b> คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๓ คะแนน	
๒.๑ ความพร้อมรับผิด	
-ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	๗๗.๕๗
-ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	๗๓.๗๗
๒.๒ เจตจำนงสุจริต	
-เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	๘๓.๘๐
<b>๓.ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</b> คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๓๒ คะแนน	
๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด	
-เรื่องข่มขู่ความผิด	๑๐๐
๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่	
-การรับสินบน	๗๖.๖๒
-การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	๗๖.๐๙
๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	
-ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	๗๓.๖๒

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</b> คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๔ คะแนน	
๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	
-การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	๖๔.๔๑
-การไม่ทนต่อการทุจริต	๘๐.๔๖
-การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	๖๘.๒๖
๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	
-การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	๘๖.๓๑
๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	
-แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๘๒.๘๖
-การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	๕๘.๗๐
<b>๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน</b> คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๘๘ คะแนน	
๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	
-มาตรฐานการปฏิบัติงาน	๙๑.๒๑
-ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	๘๙.๘๕
๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน	
-การบริหารงานบุคคล	๕๒.๒๑
-การบริหารงบประมาณ	๗๐.๒๗
-คุณธรรมในการมอบหมายงาน	๖๘.๓๑
-การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๐.๑๖

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) โดยวิเคราะห์ดัชนี และตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) พบว่าดัชนี ที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
๑.ดัชนีวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร	การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ในหน่วยงาน	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงาน สามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
๒.ดัชนีคุณธรรมการ ทำงานในหน่วยงาน	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑)กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานยังคงยึดโยงกับระบบ อุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒)ระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้าง แรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๓)ระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ประเด็น  
สำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)  
มี ๑ ประเด็น ดังนี้

หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงาน ที่โปร่งใสกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมการที่แสดงถึงความพยายามที่ จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ยิ่งขึ้น

๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ กลุ่มผู้รับบริการ  
หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

- ๑)ไม่เคยพบเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หรือเรียกร้องสินบนใดๆ สิ่งที่พบเป็นส่วนให้  
คือ เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดีมาก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและจริงใจต่อประชาชน
- ๒)หน่วยงานควรมีช่องทางสื่อสารที่สามารถเข้าถึงผู้บริหารหน่วยงานได้สะดวกมากขึ้น  
เพื่อรับฟังปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

## ๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และเพื่อให้มีการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จำนวน ๑๑๖ คน ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน ๑๐๒ คน และ ๓) หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based and Transparency Assessment : EBIT) ดัชนีที่ทำการประเมินมี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๐ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตามดัชนีพบว่าดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๔.๑๒ รองลงมาคือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๑๙ ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๗๘ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๘๘ และดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๘

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๑.ดัชนีความโปร่งใส คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๘ คะแนน	
๑.๑ การเปิดเผยข้อมูล	๘๙.๙๐
๑.๒ การมีส่วนร่วม	๖๐.๓๔
๑.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง	๗๕
๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๗๘ คะแนน	
๒.๑ การดำเนินงานตามภารกิจ	๘๗.๔๑
๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่	๙๐
๒.๓ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๙๐.๕๒
๒.๔ การจัดการเรื่องร้องเรียน	๘๗.๑๙
๓.ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๒ คะแนน	
-การรับสินบน	๙๔.๑๒
๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๑๙ คะแนน	
๔.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๙๔.๒๑
๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๙๓.๙๑
๔.๓ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๙๔.๔๗
๔.๔ การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน	๘๒.๑๗
๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๘๘ คะแนน	
๕.๑ มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการ	๘๗.๖๖
๕.๒ คุณธรรมการบริหารงาน	๘๐.๑๐

๒.การจัดอันดับผลคะแนน เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่าหน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๐ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๗๓ ของจำนวน ๑๔๖ หน่วยงาน

๓.ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

๓.๑.๑ ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	คุณธรรมการบริหารงาน	๑)ปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ๒)มีการพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการศึกษาอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๓)หัวหน้างานควรมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

๓.๑.๒ ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความโปร่งใส	-การเปิดเผยข้อมูล  -การมีส่วนร่วม	การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๑)การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นของหน่วยงาน ๒)การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน
ดัชนีความพร้อม รับผิด	-การดำเนินการตามภารกิจ  -การจัดการเรื่องร้องเรียน	๑)กำหนดโครงการหรือการดำเนินการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชน ๒)การนำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	การปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓.๑.๓ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ที่ควรปรับปรุง ในประเด็นดังนี้ ประเด็นที่ ๑ หน่วยงานมีการกำหนด กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเด็นที่ ๒ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบ ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

หลักฐานเชิงประจักษ์	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
ประเด็นที่ ๑ หน่วยงาน ควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการ วางระบบให้ภาค ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	เอกสารที่หน่วยงานแสดงอาจถือได้ว่าเป็นหนึ่งในแผนการดำเนินการที่มีการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในบางมิติ จึงยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมึลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงาน เพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต
ประเด็นที่ ๒ กำหนด มาตรการ กลไก หรือ วางระบบในการ ดำเนินการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	จากหลักฐานยังไม่ได้ระบุถึงการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งต้องระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ

### ๓.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในหัวข้อนี้เป็นการนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสำรวจในส่วนที่ ๓ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนี้

๓.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน และควรมอบหมายงานที่อยู่ในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้ได้บังคับบัญชา

๓.๒.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนา และปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการยื่นขอรับรองหลักสูตร เพราะความยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่มี ความชัดเจนของขั้นตอนในการทำงาน ไม่มีการแจ้ง/ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเมื่อหน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

#### ๔. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

##### ๔.๑ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงานขึ้นโดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เข้ากับภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยมีมาตรการที่ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณา ดำเนินการปรับฐานความคิดของบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม จัดให้มีกระบวนการกล่อมเกลางานทางสังคมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดต่อต้าน การทุจริต ดำเนินการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคลากร และเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเพื่อร่วมกันต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน และให้มีการกำหนด มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการทางนโยบายทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นก่อตัวนโยบาย กำหนดนโยบาย ตัดสินนโยบาย ปฏิบัตินโยบาย และประเมินนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ผู้บริหารของหน่วยงานควร พัฒนากลไกและกระบวนการด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสการทุจริตหรือทำให้การทุจริตเกิดยากขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น โดยอาศัยทั้งการกำหนดกลไก ด้านกฎหมาย กลไกทางการบริหาร และกลไกอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหารของ หน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพและควรเปิดเผยข้อมูลผู้กระทำความผิดให้สาธารณชนรับทราบเพื่อตระหนักถึงโทษของการ กระทำการทุจริตเมื่อคิดถึงที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณากำหนดมาตรการเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ และการอนุมัติ อนุญาต ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการทุจริต เพื่อยกระดับการรับรู้ของประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ

#### ๔.๒ ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

ในระดับปฏิบัติ ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

๑) การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมตามภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมึลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานเพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

๒) การส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของหน่วยงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ แนวทางการบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และแนวทางการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา ตลอดจนกลไกการกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน รวมถึงการกำหนดกลไกที่จะต้องมึลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานจึงควรผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

๓) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจนตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่

๔) การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละประเด็นของแต่ละภารกิจให้ชัดเจน เช่น ภารกิจในการให้บริการในการอนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง และการใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่ง เพราะผลการวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในภาพรวมของหน่วยงานได้

๕) การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ด้วยการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงาน มาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

๖) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งต้องมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมึลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการงานตามรูปแบบ PDCA (วงจรการบริหารงานคุณภาพ ย่อมาจาก ๔ คำ ได้แก่ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

## ๒.๓ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการปรับปรุงและแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิม และการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและทางทุจริตทางอ้อม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ในหน่วยงานภาครัฐและส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑)การปฏิบัติหน้าที่ ๒)การใช้งบประมาณ ๓)การใช้อำนาจ ๔)การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕)การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖)คุณภาพการดำเนินงาน ๗)ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘)การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙)การเปิดเผยข้อมูล ๑๐)การป้องกันการทุจริต

**๑.ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกัน เป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โปร่งใสเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด ๒)บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด ๓)บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง ๔)บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น

๕) ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโทษโดยธรรมจรรยาหรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น ๖) บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

**๒.ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑) ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด ๒) หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ๓) หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด ๔) บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด ๕) หน่วยงานของท่านมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใสตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ๖) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

**๓.ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑) ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ๒) ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด ๓) ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ๔) ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด ๕) ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใด ๖) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

**๔.ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด ๒)ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด ๓)กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ๔)บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ๕)ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ๖)หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด

**๕.ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลยและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใด ๒)หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ๓)ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด ๔)หน่วยงานท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย ๕)หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ๖)หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร -สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

๖.ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ๒)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด ๓)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด ๔)ในระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด

๗.ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย ๒)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ๓)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ ๔)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ หรือไม่

๘.ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นด้วย ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ๒)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ๓)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ ๔)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการ ของหน่วยงานให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

๙.ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ 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 และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕)การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น ข้อมูลผู้บริหาร ข้อมูล ชื่อ - นามสกุล และตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดและรองผู้บริหารสูงสุด อำนาจหน้าที่ ข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานซึ่งมีระยะของแผนมากกว่า ๑ ปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

ข่าวประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล Q&A ช่องทางที่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถสอบถามข้อมูล หรือข้อกังวลสงสัยและหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถามหรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน Social Network ช่องทางเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook Twitter Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การบริหารงาน ได้แก่

แผนดำเนินงาน แผนดำเนินงานประจำปี ข้อมูลแผนดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ข้อมูลที่แสดงว่าหน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนดำเนินงานประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การปฏิบัติงาน คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมรายละเอียด

การให้บริการ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมรายละเอียด ข้อมูลเชิงสถิติ การให้บริการ ข้อมูลสถิติการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ ข้อมูลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑ E-Service ช่องทางที่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนได้สามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๓ การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน ข้อมูลการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ข้อมูลสรุปการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน สรุปผลการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามแบบ สขร.๑ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidates เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทักษะในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี หน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๕ การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวปฏิบัติหรือเนื้อหาเกี่ยวกับรายละเอียดการจัดการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี สรุปจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่องทางการรับความคิดเห็น ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

**๑๐.ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑)การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒)มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๕ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การแสดงเจตนาหรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันในการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี -การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ข้อมูลแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือน ข้อมูลการกำกับติดตามการดำเนินการ ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่

มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับ การเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณชน มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มาตรการป้องกันการรับสินบน แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ  
ร้อยละ ๙๓.๑๑

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่</b> คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๔๐ คะแนน	
๑.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากนักน้อยเพียงใด	๘๙.๑๓
- โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๙๐.๓๘
- โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๗.๘๙
๒.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัว เท่าเทียมกันมากนักน้อยเพียงใด	๘๓.๙๘
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว เท่าเทียมกันมากนักน้อยเพียงใด	
๓.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	๘๖.๐๒
- มุ่งผลสำเร็จของงาน	๘๙.๕๒
- ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุรกิจส่วนตัว	๘๕.๐๒
- พร้อมรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๓.๔๔
๔.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการหรือไม่	๙๘.๖๑
- เงิน	๙๙.๑๗
- ทรัพย์สิน	๑๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๖.๖๗
๕.ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงาน ของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา หรือไม่	๙๗.๕๐
- เงิน	๙๙.๑๗
- ทรัพย์สิน	๙๘.๓๓
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๕.๐๐
๖.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	๙๙.๑๗
- เงิน	๑๐๐
- ทรัพย์สิน	๙๘.๓๓
- ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	๙๙.๑๗

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จ่ายงบประมาณ</b> คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๙ คะแนน	
๗.ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๗๙.๑๐
- ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	
๘.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๘.๖๐
- คุ่มค่า	๘๘.๘๗
- ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๘.๓๓
๙.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๓.๓๐
- หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	
มากน้อยเพียงใด	
๑๐.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา	
ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๔.๙๘
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา	
ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	
๑๑.หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะ	
ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๘.๗๑
- โปร่งใส ตรวจสอบได้	
- เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๘๙.๔๑
๑๒.หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๘๘.๐๐
ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๗๗.๘๓
- สอบถาม	
- ทักท้วง	๘๐.๔๗
- ร้องเรียน	๗๘.๑๙
	๗๔.๘๓

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ</b> คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ คะแนน	
๑๓.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด - ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๘๓.๘๕
๑๔.ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด - ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด	๘๒.๔๖
๑๕.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด - ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๘๑.๓๓
๑๖.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด - ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๖.๓๘
๑๗.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด - ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๗.๗๘
๑๘.การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด - ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	๙๒.๕๗
- มีการซื้อขายตำแหน่ง	๙๑.๖๓
- เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๕.๕๕
	๙๐.๕๓

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b> คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ คะแนน ๑๙.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๓.๐๓
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	
๒๐.ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด - ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๗๒.๙๒
๒๑.กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๐.๗๖
๒๒.บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด - บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๕.๘๒
๒๓.ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๐๒
๒๔.หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด - หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๔.๓๙

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<p>ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔ คะแนน</p> <p>๒๕.ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด</p>	๙๒.๕๐
<p>- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด</p>	
<p>๒๖.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่</p>	๙๖.๖๔
<p>- ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	๙๗.๔๘
<p>- จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน</p>	๙๕.๘๐
<p>๒๗.ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด</p>	๘๕.๒๔
<p>- ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด</p>	
<p>๒๘.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด</p>	๘๕.๑๑
<p>- เฝ้าระวังการทุจริต</p>	๘๗.๔๕
<p>- ตรวจสอบการทุจริต</p>	๘๕.๕๐
<p>- ลงโทษทางวินัย</p>	๘๒.๓๙
<p>๒๙.หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก</p>	๘๘.๕๘
<p>หน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด</p>	
<p>- หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก</p>	
<p>หน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด</p>	
<p>๓๐.หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็น</p>	๘๓.๒๐
<p>ต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร</p>	
<p>- สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก</p>	๘๔.๖๘
<p>- สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้</p>	๘๓.๕๕
<p>- มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา</p>	๘๔.๖๗
<p>- มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง</p>	๗๙.๘๙

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๒๗ คะแนน</b>	
๓๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๙๐.๔๑
- โปรงใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๙๐.๓๖
- โปรงใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๙๐.๔๗
๓๒.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๙.๓๑
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	
๓๓.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	๘๘.๙๖
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	
๓๔.ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต้อร้องขอให้จ่าย หรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานการอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	๑๐๐
- เงิน	๑๐๐
- ทรัพย์สิน	๑๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	๑๐๐
๓๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๘๗.๖๘
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ คะแนน	
๓๖.การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๖.๒๗
- เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	๘๖.๕๑
- มีช่องทางหลากหลาย	๘๖.๐๒
๓๗.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ	๘๔.๗๔
อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	
มากน้อยเพียงใด	
๓๘.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/	๙๗.๘๙
การให้บริการ หรือไม่	
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/	
การให้บริการ หรือไม่	
๓๙.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน	๘๔.๓๑
ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน	
ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	
๔๐.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๙๖.๘๓
หรือไม่	
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	
หรือไม่	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน</b> คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๗ คะแนน ๔๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๔.๐๕
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๒.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๘.๖๑
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๓.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	๙๘.๙๔
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	
๔๔.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๕.๔๗
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๗.๘๐
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๗๘ คะแนน	
๔๖.ข้อมูลพื้นฐาน	
- โครงสร้าง	๑๐๐
- ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐
- อำนวยการหน้าที่	๑๐๐
- แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๐
- ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐
- กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐
- ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐
- Q & A	๑๐๐
- Social Network	๑๐๐
๔๗.การบริหารงาน	
- แผนดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐
- รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐
- E – service	๑๐๐
๔๘.การบริหารเงินงบประมาณ	
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	๑๐๐
- รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐
๔๙.การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๕๐.การส่งเสริมความโปร่งใส	
- แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๑๐๐
- การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน</b>	
๕๑.การดำเนินเพื่อป้องกันการทุจริต	
- เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๑๐๐
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๑๐๐
- การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๑๐๐
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐
- แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
๕๒.มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	
- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	๑๐๐
- มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	๑๐๐
- มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐
- มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการรับสินบน	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๑๐๐
- มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ	๑๐๐