



รายงานการวิเคราะห์
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)

กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
กรมการกงสุล

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงาน ภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ โดยการ กำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินฯ แนวทางการประเมินฯ และเครื่องมือ การประเมินฯ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด^๑ ซึ่งการประเมิน ITA เป็นกลไกให้หน่วยงานภาครัฐมีความตระหนักในการดำเนินงาน ด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งได้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยในระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และระยะที่ ๒ กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อวิเคราะห์ และสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของกรมการกงสุล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๒ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นจุดบกพร่องต้องได้รับการแก้ไข และแนวทาง การพัฒนา ปรับปรุง รวมไปถึงข้อเสนอแนะ เพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. ขอบเขตของการวิเคราะห์

ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กรมการกงสุล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS)

^๑ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ส่วนราชการระดับกรมในสังกัด กระทรวงการต่างประเทศดำเนินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป กระทรวงฯ จึงเข้าสู่การประเมินในลักษณะ แยกส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย ๑๓ หน่วยงาน (หน่วยงานระดับกรมจำนวน ๑๒ หน่วยงาน และหน่วยงานเทียบเท่าระดับกรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง)

๓.๑ แหล่งข้อมูลในการประเมิน

(๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ทำงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือติดต่อตามภารกิจ รวมไปถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นมา

(๓) เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

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

(๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดและประเด็นการประเมินการรับรู้ดังปรากฏตามเอกสารแนบ

๓.๓ กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลจากแต่ละเครื่องมือในการประเมิน ดังนี้

(๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน การกำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

(๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ ๑) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดจำนวนผู้ตอบขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่วนที่ ๑ ให้กรมการกงสุล จำนวน ๔๐๐ คน และกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ ๒) กำหนดไว้ที่จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้ตอบขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่วนที่ ๑ แต่จะต้องไม่น้อยกว่า ๔๐ คน

๓.๔ การรวบรวมข้อมูล

(๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ปรากฏผลดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑

	จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนด	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๓๓๕	๖๗	๑๗๒

จากตารางที่ ๑ กรมฯ ได้นำเข้าข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยระบุจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๓๓๕ คน ลงในระบบ ITAS และระบบได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของกระทรวงฯ จำนวน ๖๗ คน จากนั้นทำการเผยแพร่

และประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบสำรวจ IIT ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในให้ครอบคลุมทุกส่วนงาน และทุกระดับ โดยสามารถเข้ามาตอบแบบสำรวจผ่านช่องทาง URL หรือ QR code ซึ่งมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้ามาตอบแบบสำรวจ IIT **จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๒ คน** ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

(๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ในการประเมิน ๒ ส่วน ดังนี้

๒.๑ ส่วนที่ ๑ ผู้เข้ารับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ปรากฏผลดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒

	จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนด	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑	๑๐,๐๐๐	๔๐๐	๔๐๓

จากตารางที่ ๒ กรมฯ ดำเนินการเป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพื่อสร้างมาตรฐานการเก็บข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือ โดยกรมฯ ต้องเก็บข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ตามที่ระบบ ITAS ระบุจำนวนประมาณการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของกรมฯ **จำนวน ๑๐,๐๐๐ คน** ลงในระบบ ITAS และระบบฯ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของกรมฯ **จำนวน ๔๐๐ คน** จากนั้นทำการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบสำรวจ EIT ส่วนที่ ๑ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบแบบสำรวจผ่านช่องทาง URL หรือ QR code รวมไปถึงทางระบบ ITAS โดยตรง โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT **จำนวนทั้งสิ้น ๔๐๓ คน** ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๒.๒ ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) ปรากฏผลดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓

	จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนด	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒	๑๐,๐๐๐	๔๐	๔๒

จากตารางที่ ๓ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยระบบ ITAS ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของกรมฯ จำนวน ๔๐ คน ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล EIT ส่วนที่ ๒ จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ คน ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๓.๕ การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน จะมีการคำนวณคะแนนทั้งรายตัวชี้วัด รายเครื่องมือ และคะแนนรวมตามลำดับโดยมีขั้นตอนดังนี้

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT (๑)	แบบ EIT (๒)	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน			คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	-	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด			คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด			
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนักของทุกแบบวัด			

หมายเหตุ : แบบวัด EIT (๑) หมายถึง ส่วนที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยตนเอง
แบบวัด EIT (๒) หมายถึง ส่วนที่ผู้ประเมินวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน

๓.๖ เกณฑ์คะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT (๑), EIT (๒), OIT ทุกเครื่องมือผลคะแนน ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT (๑), EIT (๒), OIT ทุกเครื่องมือผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT (๑), EIT (๒), OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่าน
๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	-	ต้องปรับปรุง
๐ - ๖๙.๙๙	-	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

หมายเหตุ : แบบวัด EIT (1) หมายถึง ส่วนที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยตนเอง
แบบวัด EIT (2) หมายถึง ส่วนที่ผู้ประเมินวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน

๔. ประโยชน์ที่จะได้รับ

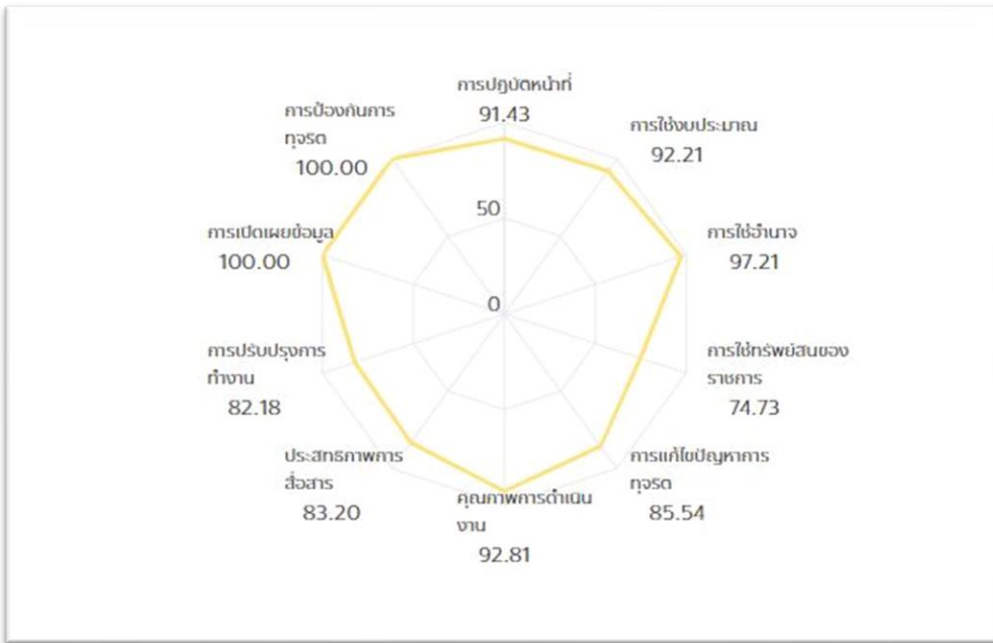
ได้นำแนวทาง/ข้อเสนอแนะจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมฯ มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมการกงสุล

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของกรมการกงสุล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๑ ผลคะแนนการประเมินฯ (ภาพรวม)

จากผลการประเมินในภาพรวมของกรมฯ ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๒๙ คะแนน อยู่ในระดับผ่าน โดยแต่ละตัวชี้วัดมีผลคะแนนปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพแสดงผลคะแนนการประเมิน ITA ตามรายตัวชี้วัด

เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวชี้วัด สามารถเรียงลำดับผลคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ตามลำดับ ดังนี้

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ผลคะแนน	เครื่องมือวัด
๑	ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	OIT
๒	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	OIT
๓	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๗.๒๑	IIT
๔	ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๙๒.๘๑	EIT
๕	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๒.๒๑	IIT
๖	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๒๒	IIT
๗	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๕.๕๔	IIT
๘	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๓.๒๐	EIT
๙	ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน	๘๒.๑๘	EIT
๑๐	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๔.๗๓	IIT

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุด คือ “ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล” และ “ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต” โดยคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัด อยู่ที่ ร้อยละ ๑๐๐ คะแนน และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ “ตัวชี้วัด ๔ การใช้ทรัพยากรสิ้นของราชการ” ซึ่งได้คะแนน ร้อยละ ๗๔.๗๓ คะแนน จากคะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ คะแนน

๑.๒ ผลการประเมินรายตัวชี้วัด

การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA โดยจำแนกตามตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
i๑	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๘๓.๑๔	ไม่ผ่าน
i๒	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	๙๑.๑๖	ผ่าน
i๓	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ข้อ i๓ และข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน คือ ข้อ i๑ ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัด ด้านการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต ซึ่งได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และให้บริการอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นด้านการปฏิบัติงานและการให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดซึ่งได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ สะท้อนว่าหน่วยงานต้องเร่งพัฒนากระบวนการทำงานและการให้บริการให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานในภาพรวม

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
i๔	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๘๔.๓๐	ไม่ผ่าน
i๕	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๕.๕๘	ผ่าน
i๖	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๔	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ข้อ i๖ และข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน คือ ข้อ i๔ ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสในการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นว่าการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส และไม่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมถึงไม่มีการเบิกจ่ายเกินเป็นเท็จ อย่างไรก็ตาม ประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรบางส่วนยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการวางแผนและกำกับติดตามการใช้งบประมาณให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานและประชาชนต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
i๗	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๒.๔๔	ผ่าน
i๘	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๙.๑๙	ผ่าน
i๙	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ข้อ i๙ และไม่มีข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ หน่วยงานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ไม่พบพฤติกรรม การใช้อำนาจในทางมิชอบ การสั่งการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือการแสวงหาผลประโยชน์จากการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ คะแนนด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
i๑๐	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	๔๐.๑๒	ไม่ผ่าน
i๑๑	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๖.๘๖	ผ่าน
i๑๒	การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	๘๗.๒๑	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ข้อ i๑๑ และข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน คือ ข้อ i๑๐ ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัด ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแลและป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนอยู่ในระดับดี โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และการกำกับดูแลตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีมาตรการควบคุมและสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ประเด็นการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติ ได้คะแนนเพียง ๔๐.๑๒ คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินอย่างมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรภายในหน่วยงานอาจยังขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนการขอยืมใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานจะเร่งปรับปรุงแนวทางและขั้นตอนการขอใช้ทรัพย์สินให้มีความชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และกำกับติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการใช้ทรัพย์สินของราชการไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
i๑๓	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๘๘.๒๖	ผ่าน
i๑๔	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	๘๖.๗๔	ผ่าน
i๑๕	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๘๑.๖๓	ไม่ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ข้อ i๑๓ และข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน คือ ข้อ i๑๕ ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต และมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งทั้งสองประเด็นได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน อย่างไรก็ตาม ประเด็นความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินอกรอบภายในหน่วยงานได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรบางส่วนอาจยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบ หรือการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ข้อ	คำถาม	คะแนน ส่วนที่ ๑ (EITPubilc)	คะแนน ส่วนที่ ๒ (EITSurvey)	คะแนนเฉลี่ยรวม	ระดับผลการประเมิน
e๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	๙๐.๗๗	๘๗.๖๒	๘๙.๒๐	ผ่าน
e๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน และผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	๙๑.๓๖	๘๗.๖๒	๘๙.๔๙	ผ่าน
e๓	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๙๙.๕๐	๑๐๐	๙๙.๗๕	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๖ ด้านคุณภาพการดำเนินงาน พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ e๓ และไม่มีข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน หน่วยงานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี และทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งในด้านการให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด การให้บริการอย่างเท่าเทียม และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสปราศจากการเรียกรับสินบน โดยเฉพาะประเด็นการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงถึง ๙๙.๗๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีภาพลักษณ์ด้านความสุจริตและโปร่งใสในการให้บริการอยู่ในระดับดีมาก ขณะที่ประเด็นการให้บริการตามขั้นตอน ระยะเวลา และการปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ก็ได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์เช่นกัน สะท้อนถึงมาตรฐานการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหน่วยงานจะรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ข้อ	คำถาม	คะแนน ส่วนที่ ๑ (EITPubilc)	คะแนน ส่วนที่ ๒ (EITSurvey)	คะแนน เฉลี่ย รวม	ระดับผลการ ประเมิน
e๔	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	๘๖.๐๐	๗๖.๖๗	๘๑.๓๔	ไม่ผ่าน
e๕	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบ อย่างชัดเจน	๘๕.๗๑	๗๖.๑๙	๘๐.๙๕	ไม่ผ่าน
e๖	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	๘๙.๓๘	๘๕.๒๔	๘๗.๓๑	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๗ ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร พบว่า มีข้อคำถามที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ e๖ และข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ e๔ และ e๕ ซึ่งในภาพรวมผลการประเมิน ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร หน่วยงานยังมีผลการประเมินบางประเด็นต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการบางส่วน ยังเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้ไม่สะดวก หรือเห็นว่าการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญยังไม่ชัดเจนและทั่วถึงเพียงพอ ทั้งนี้ ประเด็นเรื่องช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ที่ประชาชนควรได้รับทราบ ได้คะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่า ๘๕ คะแนน จัดอยู่ในระดับไม่ผ่าน ขณะที่ประเด็น การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือการให้คำอธิบายของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารและให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาช่องทางการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้มีความชัดเจน ทันสมัย เข้าถึงง่าย และครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องแก่ประชาชนต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

ข้อ	คำถาม	คะแนน ส่วนที่ ๑ (EITPubilc)	คะแนน ส่วนที่ ๒ (EITSurvey)	คะแนน เฉลี่ย รวม	ระดับผลการ ประเมิน
e๗	หน่วยงานมีการเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	๗๙.๔๕	๗๘.๑๐	๗๘.๗๘	ไม่ผ่าน

ข้อ	คำถาม	คะแนน ส่วนที่ ๑ (EITPubilc)	คะแนน ส่วนที่ ๒ (EITSurvey)	คะแนน เฉลี่ย รวม	ระดับผลการประเมิน
e๘	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	๘๗.๖๔	๘๒.๓๘	๘๕.๐๑	ผ่านคะแนนเฉลี่ย แต่ส่วนที่ ๒ ตก
e๙	หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	๘๘.๘๓	๗๖.๖๗	๘๒.๕๕	ไม่ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๘ ด้านการปรับปรุงการทำงาน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อได้คะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งในภาพรวมผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการทำงาน หน่วยงานยังมีหลายประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังคงคาดหวังให้หน่วยงานพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน และการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ ได้คะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่า ๘๕ คะแนน จัดอยู่ในระดับไม่ผ่าน สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานอาจยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ไม่เพียงพอ รวมทั้งระบบการให้บริการออนไลน์อาจยังไม่สะดวก รวดเร็ว หรือตอบโจทก์ผู้ใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขณะที่ประเด็นการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน แม้คะแนนเฉลี่ยรวมจะผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่คะแนนในส่วน EIT Survey ยังต่ำกว่าเกณฑ์ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการบางส่วนยังมีข้อกังวลต่อประสิทธิภาพในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงาน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการให้บริการออนไลน์ให้มีความสะดวก ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชนต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
๙.๑	ข้อมูลพื้นฐาน	๑๐๐	ผ่าน
๙.๒	การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ	๑๐๐	ผ่าน
๙.๓	การจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐	ผ่าน
๙.๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	ผ่าน
๙.๕	การส่งเสริมความโปร่งใส	๑๐๐	ผ่าน
๙.๑๐	การส่งเสริมความโปร่งใสเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๙ ด้านการเปิดเผยข้อมูล พบว่า ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกข้อมูล อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม” โดยทุกหมวดย่อยได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะอย่างครบถ้วน ครอบคลุม และเป็นระบบทั้งในด้านข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงานและการใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใสและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ล้วนมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างครบถ้วน และเข้าถึงได้อย่างชัดเจน ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าหน่วยงานมีความโดดเด่นด้านความโปร่งใสเชิงข้อมูล (Open Data) อยู่ในระดับสูงมาก และจะรักษามาตรฐานดังกล่าวไว้ พร้อมทั้งพัฒนาการสื่อสารให้ประชาชนเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

ข้อ	คำถาม	คะแนน	ระดับผลการประเมิน
๑๐.๑	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน	๑๐๐	ผ่าน
๑๐.๒	การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเกี่ยวกับแผนการป้องกันการทุจริตและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	๑๐๐	ผ่าน

ผลการวิเคราะห์

จากผลคะแนนตัวชี้วัดที่ ๑๐ ด้านการ พบว่า ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกข้อมูล อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม” โดยทั้ง ๒ ประเด็นได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านแผนและมาตรการที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าหน่วยงานมีความเข้มแข็งด้านการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมความโปร่งใสในระดับสูงมาก และจะรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนภาพลักษณ์องค์กรที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือในระยะยาว

ส่วนที่ ๓ การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมการกงสุล

การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติ

กรมการกงสุลได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดต่าง ๆ และได้กำหนดมาตรการ/แนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๑. การปฏิบัติหน้าที่	หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสและการป้องกัน การทุจริต ซึ่งได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมินสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส และให้บริการอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นด้านการปฏิบัติงานและการให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดซึ่งได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์สะท้อนว่าหน่วยงานต้องเร่งพัฒนากระบวนการทำงานและการให้บริการให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความ	- การพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น มีความสะดวก รวดเร็ว คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	- ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอน มีความเป็นปัจจุบัน และครอบคลุมทุกกระบวนการงาน - ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย แสดงรายละเอียดสำคัญที่ผู้ปฏิบัติหรือผู้มารับบริการควรทราบ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	สำนักงานเลขานุการกรม

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
	ต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานในภาพรวม				
๒. การใช้งบประมาณ	หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสในการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นว่าการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใสและไม่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง รวมถึงไม่มีการเบิกจ่ายเงินอันเป็นเท็จ อย่างไรก็ตาม ประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรบางส่วน ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจะให้	- สร้างการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของกรมฯ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรของกรมฯ ได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของกรมฯ	- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี สถานะการเบิกจ่าย งบประมาณให้บุคลากรในกรมฯ ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างการรับรู้และเปิดโอกาสให้บุคลากรในกรมฯ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของกรมฯ	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	สำนักงานเลขาธิการกรม

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
	ความสำคัญกับการวางแผนและกำกับติดตามการใช้งบประมาณให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานและประชาชนต่อไป				
๓. การใช้อำนาจ	หน่วยงานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก และทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ไม่พบพฤติกรรมการใช้อำนาจในทางมิชอบ การสั่งการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือ การแสวงหาผลประโยชน์จากการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง	- สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมฯ ทุกระดับ ให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง และยึดถือในการปฏิบัติงาน	- ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างการรับรู้ให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลดังกล่าวให้กับบุคลากรภายใน - จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของกรมฯ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบอย่างทั่วถึง และยึดถือในการปฏิบัติงาน	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	สำนักงานเลขาธิการกรม

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	<p>หน่วยงานมีผลการดำเนินงาน ในด้านการกำกับดูแลและป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนอยู่ในระดับดี โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และการกำกับดูแลตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานได้คะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมและสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ประเด็นการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติ ได้คะแนนเพียง ๔๐.๑๒ คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินอย่างมาก สะท้อนให้ เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานอาจยังขาดความรู้ความเข้าใจ หรือการปฏิบัติตามขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานจะเร่งปรับปรุงแนวทางและขั้นตอนการ</p>	<p>- การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานและทำการเผยแพร่แนวปฏิบัติให้บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึง รวมถึงมีการกำกับ ติดตามการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้ เป็นไปตามระเบียบ</p>	<p>- ตรวจสอบ/ทบทวนคู่มือ/แนวปฏิบัติในการขออนุญาตขอยืมทรัพย์สินของราชการให้มีความสะดวก รวมถึงระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย - ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่คู่มือ/แนวปฏิบัติในการขออนุญาตขอยืมทรัพย์สินของราชการให้เข้าถึงได้ง่าย</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
	ขอใช้ทรัพย์สินให้มีความชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง และกำกับติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการใช้ทรัพย์สินของราชการไม่เป็นที่พึงพอใจ				
๕. การแก้ไขปัญหามูลนิธิการทุจริต	หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต และมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งทั้งสองประเด็นได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน อย่างไรก็ตาม ประเด็นความเชื่อมั่นต่อกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนอาจยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบ	- การพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยการกำหนดขั้นตอนระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถติดตามความคืบหน้าได้อย่างเหมาะสม	- จัดทำหรือทบทวนคู่มือแนวปฏิบัติ การรับเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน - จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น กล่องรับเรื่องร้องเรียน เว็บไซต์ อีเมล หรือสายด่วน - ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทาง การร้องเรียนผ่านสื่อภายใน	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	สำนักงานเลขาธิการกรม

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/ แนวทาง			
	<p>หรือการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ดังนั้นหน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น</p>		<p>องค์กรอย่างสม่ำเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงานด้านข้อร้องเรียนในภาพรวมต่อผู้บริหารและบุคลากร โดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล 		

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๖. คุณภาพการดำเนินงาน	<p>หน่วยงานมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี และทุกข้อผ่านเกณฑ์การประเมินสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งในด้านการให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด การให้บริการอย่างเท่าเทียม และการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสปราศจากการเรียกรับสินบน โดยเฉพาะประเด็นการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการได้คะแนนเฉลี่ยสูงถึง ๙๙.๗๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีภาพลักษณ์ด้านความสุจริตและโปร่งใสในการให้บริการอยู่ในระดับดีมาก ขณะที่ประเด็นการให้บริการตามขั้นตอนระยะเวลา และการปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ก็ได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์เช่นกัน สะท้อนถึงมาตรฐานการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมซึ่งหน่วยงานจะรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวไว้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- รักษามาตรฐานการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด โดยยึดหลักความเท่าเทียม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการให้บริการด้วยความสุจริต ปลุกฝังค่านิยมการให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกรับผลประโยชน์หรือสินบนทุกรูปแบบเพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน</p>	<p>- กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จัดอบรมหรือกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และการให้บริการที่ดีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ประชาสัมพันธ์นโยบาย “ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)” ให้บุคลากรและผู้รับบริการรับทราบอย่างทั่วถึง</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘</p> <p>- ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด</p> <p>กรมการกงสุล</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	<p>หน่วยงานยังมีผล การประเมินบางประเด็น ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการบางส่วน ยังเข้าถึงข้อมูลของ หน่วยงานได้ไม่สะดวก หรือเห็นว่าการสื่อสาร ข้อมูลที่สำคัญยังไม่ชัดเจน และทั่วถึงเพียงพอ ทั้งนี้ ประเด็นเรื่องช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าถึงได้ง่าย และการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนควร ได้รับทราบ ได้คะแนน เฉลี่ยรวม ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน จัดอยู่ในระดับ ไม่ผ่าน ขณะที่ประเด็น การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือการให้คำอธิบายของ เจ้าหน้าที่ได้คะแนนผ่าน เกณฑ์ สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร และให้ข้อมูลแก่ผู้รับ บริการได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนา ช่องทางการสื่อสารและ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารให้มีความชัดเจน ทันสมัย เข้าถึงง่าย และครอบคลุมกลุ่ม</p>	<p>- การเผยแพร่ ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงาน ที่ชัดเจน ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ ที่เข้าถึง ง่าย ไม่ซับซ้อน มีความ หลากหลาย มีการปรับปรุง ข้อมูลที่เป็น ปัจจุบัน อยู่เสมอ</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ของกรมฯ อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจมุ่งเน้น เนื้อหาที่อยู่ใน ความสนใจ ของประชาชน รวมถึงพัฒนา ปรับปรุง ช่องทางของการ ประชาสัมพันธ์ ให้มีความเป็น ปัจจุบันและ ทันสมัยอยู่เสมอ</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>สำนักงาน เลขาธิการกรม /ศูนย์บริหาร ข้อมูลการ กงสุลและ สารสนเทศ</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
	ผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องแก่ประชาชนต่อไป				
๘. การปรับปรุงการทำงาน	หน่วยงานยังมีหลายประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังคงคาดหวังให้หน่วยงานพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ ได้คะแนนเฉลี่ยรวมต่ำกว่า ๘๕ คะแนน จัดอยู่ในระดับไม่ผ่านสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานอาจยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ไม่เพียงพอ รวมทั้งระบบการให้บริการออนไลน์อาจยังไม่สะดวกรวดเร็ว หรือตอบโต้ทันทีผู้ใช้งานได้อย่างเต็ม	<ul style="list-style-type: none"> - การเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และการเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ให้สาธารณชนรับทราบ - การพัฒนาปรับปรุงระบบการให้บริการออนไลน์หรือ E – Service ให้มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน - เผยแพร่กิจกรรมการเปิดโอกาสดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบ - ทบทวนคู่มือ/แนวทางการเข้าใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ให้มีความชัดเจน สะดวก เข้าใจง่าย โดยแสดงรายละเอียดสำคัญที่ผู้รับบริการควรทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙ 	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการกงสุล

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/ แนวทาง			
	<p>ประสิทธิภาพ ขณะที ประเด็นการปรับปรุง การดำเนินงานให้ ตอบสนองต่อประชาชน แม้คะแนนเฉลี่ยรวม จะผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่คะแนนในส่วน EIT Survey ยังต่ำกว่าเกณฑ์ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้รับบริการบางส่วนยังมี ข้อกังวลต่อประสิทธิภาพ ในการปรับปรุง การดำเนินงานของ หน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจะให้ ความสำคัญกับการรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาการ ดำเนินงาน ตลอดจน การพัฒนาระบบบริการ ออนไลน์ให้มีความสะดวก ทันสมัย และตอบสนอง ต่อความต้องการ ของผู้รับบริการได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความพึงพอใจแก่ ประชาชนต่อไป</p>	<p>มากยิ่งขึ้น รวมถึงสร้าง การรับรู้ให้กับ บุคคลภายนอก เข้ามาใช้บริการ ผ่านช่องทาง ดังกล่าว มากยิ่งขึ้น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ ช่องทาง การให้บริการ ออนไลน์ ให้ผู้มารับ บริการทราบ และเข้ามาใช้ บริการผ่าน ช่องทาง ดังกล่าว มากยิ่งขึ้น</p>		

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๙. การเปิดเผยข้อมูล	หน่วยงานได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกข้อมูล อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม” โดยทุกหมวดย่อยได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะอย่างครบถ้วน ครอบคลุม และเป็นระบบทั้งในด้านข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน และการใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใส และการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ล้วนมีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างครบถ้วนและเข้าถึงได้อย่างชัดเจน ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าหน่วยงานมีความโดดเด่นด้านความโปร่งใสเชิงข้อมูล (Open Data) อยู่ในระดับสูงมาก และจะรักษามาตรฐานดังกล่าวไว้ พร้อมทั้งพัฒนาการสื่อสารให้ประชาชนเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายยิ่งขึ้นต่อไป	- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านความโปร่งใส และการเปิดเผยข้อมูล สร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และพร้อมให้ตรวจสอบได้	- มอบหมายผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแล และปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ - ตรวจสอบข้อมูลสาธารณะที่เผยแพร่ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี - ปรับปรุงรูปแบบเว็บไซต์หรือระบบฐานข้อมูลให้ใช้งานง่าย รองรับการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนทุกกลุ่ม	ต.ค. ๒๕๖๘ - ก.ย. ๒๕๖๙	สำนักงานเลขาธิการกรม/ศูนย์บริหารข้อมูลการกงสุลและสารสนเทศ

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
๑๐. การป้องกัน การทุจริต	<p>หน่วยงานได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทุกข้อมูล อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยม” โดยทั้ง ๒ ประเด็นได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านแผนและมาตรการที่ชัดเจน ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าหน่วยงานมีความเข้มแข็งด้านการป้องกันการทุจริต และการส่งเสริมความโปร่งใสในระดับสูงมาก และจะรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนภาพลักษณ์องค์กรที่โปร่งใส และน่าเชื่อถือในระยะยาว</p>	<p>- การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของกลไกและมาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริตของกรมฯ</p> <p>- การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p>	<p>- จัดทำประกาศกรมฯ เรื่อง นโยบายไม่รับ ของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ประกาศฯ และสื่อ Infographic เกี่ยวกับ No Gift Policy ให้บุคลากรได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว</p> <p>- กำกับติดตามให้หน่วยงานรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่ไปกับรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา โดยกำหนดให้มีการรายงานทุก ๖ เดือน/</p>	<p>ต.ค. ๒๕๖๘</p> <p>- ก.ย. ๒๕๖๙</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม /ศูนย์บริหารข้อมูลการกงสุลและสารสนเทศ</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัด	ผลการวิเคราะห์	มาตรการ/แนวทาง			
			ปีงบประมาณให้เคร่งครัดมากยิ่งขึ้น - มีการทบทวนผลการประเมิน ITA ในแต่ละปีเพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรการ/แนวทางยกระดับผลการประเมิน ITA และกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ รวมถึงมีการกำกับติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนตามมาตรการ/แนวทางดังกล่าว		

ส่วนที่ ๔ ข้อจำกัดของกรรมการกงสุลในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

กระทรวงการต่างประเทศมีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น โดยได้รวมงานด้านบริหารจัดการของหน่วยงานระดับกรมไว้ที่สำนักงานปลัดกระทรวงเพียงแห่งเดียว ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและแผน

กระทรวงการต่างประเทศมีสำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการกำกับดูแลภาพรวมแผนงานของกระทรวง โดยสำนักนโยบายและแผนรับผิดชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกระทรวง ซึ่งเป็นแผนงานของทุกหน่วยงานในกระทรวงและสำนักงานในต่างประเทศ และการรวบรวมผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐบาล รวมทั้งเป็นผู้กำกับภาพรวมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ และการรวบรวมรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานตามแผนฯ ในระดับกระทรวงไปยังรัฐบาล

๒. การบริหารเงินงบประมาณ

ในการจัดทำคำของบประมาณประจำปี กระทรวงการต่างประเทศเป็นส่วนราชการเดียวที่มีการจัดตั้งคำของบประมาณในลักษณะแบบรวมศูนย์ไว้แห่งเดียวที่สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ และมีการเบิกจ่ายงบประมาณแบบรวมศูนย์ โดยมีหน่วยเบิกจ่ายเดียวคือ สำนักบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นผู้เบิกจ่ายงบประมาณจากระบบ GFMS ของกระทรวงการคลัง ดังนั้นสำนักบริหารการคลังภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศจึงเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินงบประมาณและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีทั้งหมดของกระทรวงการต่างประเทศ

๓. การบริหารงานบุคคล

กระทรวงการต่างประเทศแบ่งงานด้านบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ ออกเป็น ๒ ภารกิจ และกำหนดให้หน่วยงานเทียบเท่าระดับกอง ๒ แห่งภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงรับผิดชอบภารกิจ ได้แก่ (๑) สำนักบริหารบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และ (๒) สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทั้ง ๒ หน่วยงาน รับผิดชอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรของทุกหน่วยงานทั้งในประเทศและในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศ ตั้งแต่การสรรหา การประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการระหว่างกรม/กองเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการทูตและการต่างประเทศ การวางแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับภารกิจที่จำเป็นและหลากหลาย การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และการดำเนินการให้คุณให้โทษ (การดำเนินการทางวินัย) จนกระทั่งการออกจากราชการด้วยเหตุต่าง ๆ ดังนั้น การบริหารราชการด้านบุคลากรอย่างบูรณาการแบบรวมศูนย์จึงเป็นลักษณะของการบริหารที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้กระทรวงการต่างประเทศสามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุพันธกิจด้านการต่างประเทศของไทย

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติให้ อ.ก.พ. กระทรวงการต่างประเทศปฏิบัติหน้าที่แทน อ.ก.พ. ทุกกรมของกระทรวงการต่างประเทศโดยอาศัยเหตุแห่งความจำเป็นของการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น

๔. การจัดซื้อจัดจ้าง

สำนักจัดหาและบริหารทรัพย์สินเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุทั้งหมดของกระทรวงการต่างประเทศ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ ให้สำนักจัดหาและบริหารทรัพย์สินมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาทรัพย์สินของกระทรวงฯ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีส่วนจัดหาและบริหารทรัพย์สินในประเทศดูแลการจัดซื้อจัดจ้าง และลงระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement - E-GP) ให้สำหรับทุกหน่วยงานภายในประเทศ (ประกอบด้วย ๑๒ กรม ๑๑ หน่วยงานในสำนักงานปลัด และ ๑ สำนักงานรัฐมนตรี) อาทิ วัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ งานปรับปรุงซ่อมแซม เป็นต้น โดยปัจจุบันกระทรวงฯ ได้มอบอำนาจให้หน่วยงานระดับกรมสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุได้เฉพาะกรณีการจัดซื้อจัดจ้างในวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท เท่านั้น นอกจากนี้ ส่วนจัดหาและบริหารทรัพย์สินในต่างประเทศมีหน้าที่กำกับดูแลสำนักงาน ๙๗ แห่งทั่วโลก ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการต่างประเทศว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของส่วนราชการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. การรับเรื่องร้องเรียน

กระทรวงการต่างประเทศมีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนแบบรวมศูนย์ โดยได้มีการแต่งตั้งให้กรมการกงสุลเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ของกระทรวงฯ และจัดตั้งช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์และศูนย์ดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ของกระทรวงฯ ในภาพรวม ดังนั้น กรมการกงสุล จึงเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการพัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนของกระทรวงการต่างประเทศที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนทั่วไป และเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศผ่านทางช่องทางต่าง ๆ รวมถึงช่องทางออนไลน์ และเพื่อรองรับการประเมิน ITA กรมการกงสุลได้พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนให้มีช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทุจริตแยกต่างหากจากช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทั่วไป และให้ระบบรับเรื่องร้องเรียนดังกล่าวครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงการต่างประเทศ ตามที่มีการชี้แจงในแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยได้แบ่งช่องทางกรร้องเรียนออกเป็น ๒ ช่องทาง ได้แก่ (๑) ช่องทางการร้องเรียนกรบริการ ซึ่งกรมการกงสุล เป็นผู้รับผิดชอบติดตามรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตามภารกิจของกรมการกงสุล ตลอดจนกรร้องเรียนร้องทุกข์ทั่วไป (๒) ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต ซึ่งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ เป็นผู้รับผิดชอบติดตามรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนการทุจริตในภาพรวมทั้งหมดของทั้ง ๑๓ หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงฯ ได้แก่ (๑) สำนักงานปลัดกระทรวง (๒) กรมการกงสุล (๓) กรมพิธีการทูต (๔) กรมยุโรป (๕) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (๖) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย (๗) กรมสารนิเทศ (๘) กรมองค์การระหว่างประเทศ (๙) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ (๑๐) กรมอาเซียน (๑๑) กรมเอเชียตะวันออก (๑๒) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา

(๑๓) กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พร้อมทั้งมีหน้าที่ดำเนินการลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนจากระบบดังกล่าว ประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งการดำเนินการเบื้องต้นให้ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ดังนั้น ด้วยระบบดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงฯ และหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ จึงมีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตรวมอยู่ที่เดียวกัน

๖. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต

กระทรวงการต่างประเทศ โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง จะเป็นหน่วยงานหลักเพียงหน่วยเดียวที่รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส (สำนักงาน ก.พ. และกรมการศาสนา) และการป้องกันการทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.) ทั้งในเรื่องของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงมาตรการ ภายในเพื่อป้องกันการทุจริตต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศไม่ได้มี ศปท. หรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในระดับกรม เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกับหน่วยงานในระดับกรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ กระทรวงการต่างประเทศยังมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพียงคณะเดียวในสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลข้าราชการและบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ ทั้งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงฯ และในระดับกรมให้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรม

ดังนั้น จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เมื่อหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าในสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ เข้าสู่การประเมิน ITA ในลักษณะแยกส่วนราชการ จึงทำให้ในหลายประเด็นตัวชี้วัดของการประเมิน ITA โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ซึ่งเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์ของหน่วยงานเป็นการเปิดเผยในลักษณะแยกส่วน ซึ่งในการเปิดเผยข้อมูลบางประเด็นในลักษณะแยกส่วน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ อาจส่งผลให้ **(๑) คุณภาพของข้อมูลไม่มีความครบถ้วนสมบูรณ์** ขาดความเป็นเอกภาพ มีองค์ประกอบในภาพรวมของการบริหารงานที่ไม่ครบในทุกมิติ **(๒) อาจเป็นการดำเนินการที่สวนทางกับการประเมินผล/ตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ** ที่กำกับดูแล โดยหน่วยงานอื่น เนื่องจากกรอบการประเมินผลและดัชนีตัวชี้วัดต่าง ๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยหน่วยงานส่วนกลาง ไม่ว่าจะเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) การติดตามและประเมินผลตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (สำนักงบประมาณ) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน (กรมบัญชีกลาง) และการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ (สำนักงาน ก.พ.) กระทรวงการต่างประเทศได้รับการพิจารณาให้มีการประกอบการประเมินผลการดำเนินการในลักษณะภาพรวม นอกจากนี้ยัง **(๓) อาจส่งผลให้สาธารณชนตีความคลาดเคลื่อน** หรือเกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรของกระทรวงการต่างประเทศที่มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น

ตัวชี้วัดและประเด็นการประเมินการรับรู้

เครื่องมือ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ข้อ	ประเด็นในการประเมินการรับรู้
IIT	30	1. การปฏิบัติหน้าที่	i1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา
			i2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด
			i3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่
		2. การใช้งบประมาณ	i4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด
			i5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด
			i6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด
		3. การใช้อำนาจ	i7	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด
			i8	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด
			i9	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่
		4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	i10	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด
			i11	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด
			i12	การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด
		5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	i13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด

			i14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด
			i15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด
EIT	30	6. คุณภาพการดำเนินงาน	e1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา
			e2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
			e3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่
		7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	e4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย
			e5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน
			e6	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน
		8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	e7	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน
			e8	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน
			e9	หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
OIT	40	9. การเปิดเผยข้อมูล		ข้อมูล
		9.1 ข้อมูลพื้นฐาน	o1	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่
			o2	ข้อมูลผู้บริหาร
			o3	ข้อมูลการติดต่อ
			o4	ข่าวประชาสัมพันธ์
		9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ	o5	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน
			o6	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568
			o7	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567
			o8	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
			o9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ
			o10	E-Service
			o11	ข้อมูลสถิติการให้บริการ
		9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง	o12	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. 2568
			o13	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2567

	9.4 การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๐14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๐15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567
		๐16	ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม
	9.5 การส่งเสริม ความโปร่งใส	๐17	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		๐18	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		๐19	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		๐20	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม
	10. การป้องกันการทุจริต		
	10.1 การดำเนินการเพื่อ ป้องกันการทุจริต ในประเด็นสินบน	๐21	ประกาศเจตนาธรรมและการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่
		๐22	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา
๐23		การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการ ดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568	
๐24		รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2567	
10.2 การส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส	๐25	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	
	๐26	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. 2567	
	๐27	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	
	๐28	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567	

ITA