



การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ 90.25 มีเกณฑ์ระดับผลการประเมิน (Rating Score) อยู่ในระดับผ่าน (ผลการประเมินรายเครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งได้คะแนนไม่ถึง 85 คะแนน) และได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ พร้อมจัดทำแนวทางและแผนการยกระดับการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จึงได้จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น เพื่อให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ประสบผลสำเร็จ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงสำคัญในการรักษามาตรฐานการให้บริการอย่างมีธรรมาภิบาลให้ดียิ่งอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในปีต่อไป

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
มกราคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	5
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	8
- การเปรียบเทียบคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	8
- ผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในภาพรวม ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	9
- ผลการประเมินรายเครื่องมือ ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	10
- ผลการประเมินจำแนกตามเครื่องมือในการประเมิน ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	10
- ผลการประเมิน ประจำปี 2564 - 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามตัวชี้วัด	11
- คะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกรายข้อคำถาม	12
การวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	25
1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	25
2. การให้บริการและระบบ E-Service	27
3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	28
4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	31
5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	32
6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	33
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	35

สารบัญ

ข้อจำกัดในการดำเนินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	39
แผนยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	40
ภาคผนวก	47
- รายงานผลการดำเนินการตามแผนยกระดับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	48

บทนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ของหน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสดำเนินการกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย การประเมิน ITA มีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส และ

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

เกณฑ์การพิจารณาคะแนน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ 63/2566 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2566 เพื่อเป็นการแก้ไขความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับระดับผลการประเมิน ITA ประจำปี 2566 โดยได้กำหนดระดับผลการประเมิน ดังนี้

ที่	ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบเดิม		การปรับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบใหม่		
	คะแนน	ระดับ	คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
1	95.00 - 100	AA	95.00 - 100	เครื่องมือการประเมิน IIT, EIT (ทั้งส่วนที่ 1 และ 2) และ OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
2	85.00 - 94.99	A	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน IIT, EIT (ทั้งส่วนที่ 1 และ 2) และ OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
3	75.00 - 84.99	B	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน IIT, EIT (ทั้งส่วนที่ 1 และ 2) และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน	ผ่าน
4	65.00 - 74.99	C	70.00 - 84.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
5	55.00 - 64.99	D	0 - 69.99		ต้องปรับปรุง โดยด่วน

ที่	ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบเดิม		การปรับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบใหม่		
	คะแนน	ระดับ	คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
6	50.00 – 54.99	E			
7	0 – 49.99	F			

**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

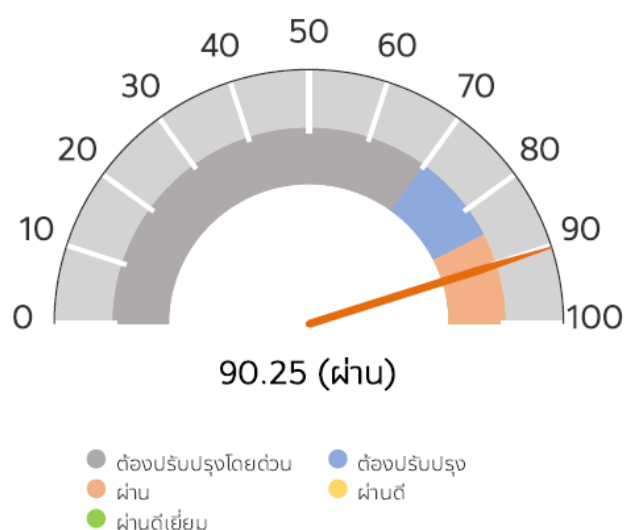
สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ผ่านทางเว็บไซต์ <https://itas.nacc.go.th> โดยค่าคะแนนของหน่วยงานระดับกระทรวง จำนวน 21 กระทรวง เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2565 พบว่าค่าคะแนน ITA ในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพิ่มขึ้น ซึ่งกระทรวงฯ ได้รับค่าคะแนนการประเมิน ITA 94.37 คะแนน ซึ่งเพิ่มขึ้น 1.36 คะแนน โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีคะแนนสูงสุด คือ 97.76 คะแนน รองลงมาคือกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 97.35 คะแนน สำหรับผลคะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้รับคะแนน 90.25 ลดลงจากปีที่ผ่านมา 1.75 คะแนน โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

**การเปรียบเทียบคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานระดับกรม
ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

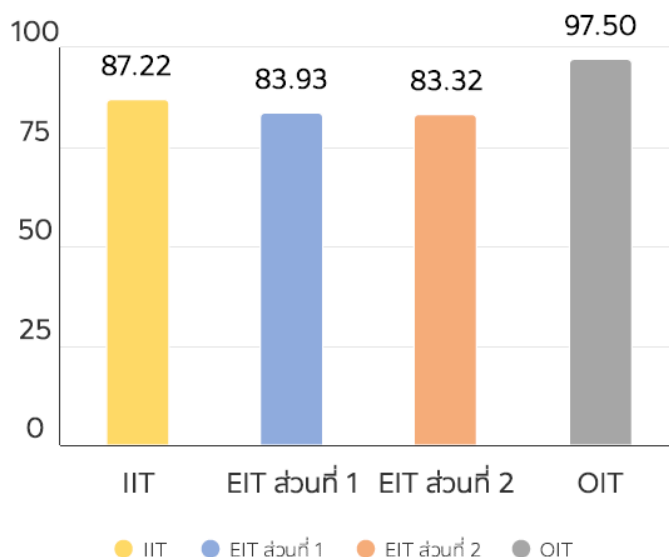
หน่วยงาน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT		ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก				การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	คะแนนเฉลี่ย	อันดับคะแนน
	ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ	EIT1 public		EIT2 Survey				
			ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ	ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ			
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	1,729	201	2,000	254	20	20	100	97.76 (ผ่านดี)	1
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	99.56		98.04		87.89				
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	589	163	460	67	10	10	100	97.35 (ผ่านดี)	2
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	96.73		93.52		95.35				
การเคหะแห่งชาติ	1,770	292	650	506	10	10	100	96.24 (ผ่านดี)	3
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	90.41		99.18		94.93				
กรมกิจการผู้สูงอายุ	535	246	1,400	176	14	14	100	96.08 (ผ่านดี)	4
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	96.59		94.64		86.07				
กรมกิจการเด็กและเยาวชน	1,785	203	420	56	10	10	100	94.06 (ผ่านดี)	5
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	88.24		87.88		96.02				

หน่วยงาน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT		ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก				การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	คะแนนเฉลี่ย	อันดับคะแนน
			EIT1 public		EIT2 Survey				
	ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ	ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ	ข้อมูลในระบบ	จำนวนที่เข้าตอบ			
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	324	40	1,000	108	10	36	95	93.82 (ผ่าน)	6
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	98.29		91.59		83.94				
สำนักงานธนาุเคราะห์	368	320	4,000	435	40	40	97.50	92.66 (ผ่าน)	7
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	94.75		93.05		75.16				
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	2,751	286	4,000	445	40	70	100	91.10 (ผ่าน)	8
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	89.34		84.74		77.25				
สำนักงานปลัดกระทรวงพม.	2,224	520	600	972	10	11	97.50	90.25 (ผ่าน)	9
	คะแนน IIT		คะแนน EIT1		คะแนน EIT2				
	87.22		83.93		83.32				

ผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในภาพรวม
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

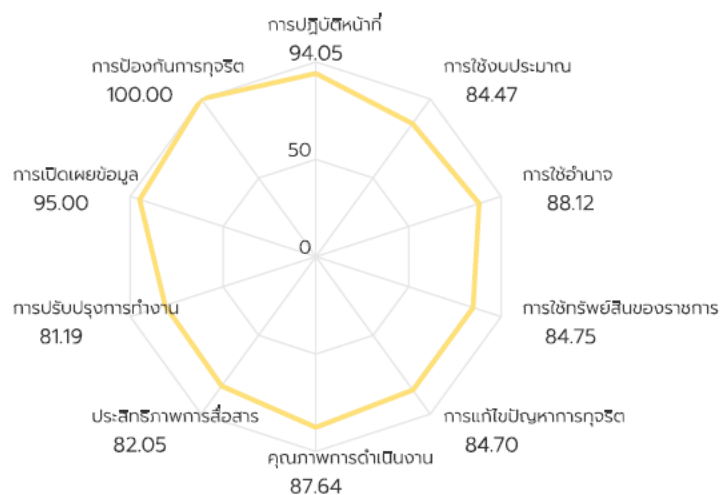


ผลการประเมินรายเครื่องมือ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



ผลการประเมินจำแนกตามเครื่องมือในการประเมิน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (IIT)	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (EIT)	แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)
<u>ตัวชี้วัด</u> 1. การปฏิบัติหน้าที่ 2. การใช้งบประมาณ 3. การใช้อำนาจ 4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	<u>ตัวชี้วัด</u> 6. คุณภาพการดำเนินงาน 7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8. การปรับปรุงการทำงาน	<u>ตัวชี้วัด</u> 9. การเปิดเผยข้อมูล 10. การป้องกันการทุจริต



ผลการประเมิน ประจำปี 2564 - 2566

ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามตัวชี้วัด

ที่	ตัวชี้วัด		เปรียบเทียบคะแนน			เพิ่ม/ลด(+/-) จากปี 2565	เป้าหมาย ปี 2567
			ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566		
1	การปฏิบัติหน้าที่	IIT	91.75	94.91	94.05	-0.86 ↓	ยกระดับ
2	การใช้งบประมาณ		82.63	88.92	84.47	-4.45 ↓	ปรับปรุง**
3	การใช้อำนาจ		86.46	91.56	88.12	-3.44 ↓	ยกระดับ*
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ		83.64	89.90	84.75	-5.15 ↓	ปรับปรุง**
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต		84.03	91.15	84.70	-7.12 ↓	ปรับปรุง**
6	คุณภาพการดำเนินงาน	EIT	89.46	90.34	87.64	-2.70 ↓	ยกระดับ*
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร		88.55	85.20	82.05	-3.15 ↓	ปรับปรุง**
8	การปรับปรุงการทำงาน		85.26	85.50	81.19	-4.31 ↓	ปรับปรุง*
9	การเปิดเผยข้อมูล	OIT	100	92.50	95	+2.50 ↑	ยกระดับ*
10	การป้องกันการทุจริต		100	100	100	-	รักษาระดับ

**คะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกรายข้อคำถาม**

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
การวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนเฉลี่ย 94.05)			
i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	89.97	86.62	-
i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	90.47	90.28	-
i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อ หน้าที่ มากน้อยเพียงใด	90.27	90.28	-
i4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการ เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของ กำไรร หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับ ปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	99.69	99.04	-
i5 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการ รับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำไรร หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจ ส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็น ธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ สังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของ ท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การ รับความบันเทิง เป็นต้น)	99.53	99.42	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
i6 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	99.53	98.65	-
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (คะแนนเฉลี่ย 84.47)			
i7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	78.43	72.18	ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐11) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
i8 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	91.31	61.65	ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐11) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐12) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
i9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	95.95	86.99	-
i10 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	96.57	95.21	-
i11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	91.25	95.72	-
i12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ รายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	80.04	95.09	-
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 88.12)			
i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	88.13	83.98	-
i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	85.86	81.67	-
i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	86.17	79.86	ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก o23) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก o24) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
			ตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐25)
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	95.88	95.97	-
i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	98.68	96.55	-
i18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	94.66	90.66	-
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (คะแนนเฉลี่ย 84.75)			
i19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ต้อง มากน้อยเพียงใด	96.44	79.21	ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก ๐14) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐39)
i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	83.36	78.25	

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
i21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	89.83	80.23	-
i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	96.81	92.76	-
i23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	84.86	94.18	-
i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	88.12	83.88	-
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (คะแนนเฉลี่ย 84.70)			
i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	93.41	88.90	-
i26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	94.96	84.41	-
i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	93.62	81.85	-
i28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	89.61	82.63	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
i29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	88.99	84.60	-
i30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริตหน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	86.28	85.82	-
การวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) (ประเมินจาก 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 (EIT1) หน่วยงานประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตอบเอง ส่วนที่ 2 (EIT2) สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้สอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน)			
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (คะแนนเฉลี่ย 87.64)			
e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	85.25	EIT1 80.14	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐13) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐14) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม
		EIT2 84.91	
e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	86.96	EIT1 82.60 EIT2 88.00	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	91.18	EIT1 82.42 EIT2 85.00	-
e4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับ ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	99.77	EIT 97.84 EIT2 100	-
e5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือ โครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	88.52	EIT1 84.60 EIT2 90.91	-
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (คะแนนเฉลี่ย 82.05)			
e6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มาก น้อยเพียงใด	80.86	EIT1 81.21 EIT2 69.73	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ กับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชน หรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)
e7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	80.18	EIT1 80.53 EIT2 66.73	
e8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถ ดิชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	93.20	EIT1 93.83 EIT2 81.82	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
e9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	84.71	EIT1 80.20 EIT2 79.00	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย
e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	87.07	EIT1 87.45 EIT2 100	-
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (คะแนนเฉลี่ย 81.19)			
e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	82.67	EIT1 80.14 EIT2 79.00	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่ได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐17)

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	82.69	EIT1 79.22 EIT2 82.00	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การ ปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐14) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐15) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐13) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐7) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เป็นต้น
e13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	97.28	EIT1 93.93 EIT2 90.91	-
e14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	78.16	EIT1 73.88 EIT2 66.73	ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการ

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
			ดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30)
e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กร ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	86.73	EIT1 81.05 EIT2 85.00	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
การวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)			
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน			
ข้อมูลพื้นฐาน			
O1 โครงสร้าง	100	100	-
O2 ข้อมูลผู้บริหาร	100	100	
O3 อำนาจหน้าที่	100	100	
O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนา หน่วยงาน	100	100	
O5 ข้อมูลการติดต่อ	100	100	
O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100	100	
การประชาสัมพันธ์			
O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	100	100	-
ปฏิสัมพันธ์ข้อมูล			
O8 Q&A	100	100	-
O9 Social Network	100	100	
O10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100	100	

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน การดำเนินงาน			
O11 แผนดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี	100	100	-
O12 รายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน	ไม่ได้ คะแนน	100	
O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100	100	
การปฏิบัติงาน			
O14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100	100	-
การให้บริการ			
O15 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100	100	-
O16 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100	100	
O17 รายงานผลการสำรวจความพึง พอใจการให้บริการ	100	100	
O18 E-Service	100	100	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการ จัดหาพัสดุ	100	100	-
O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	100	
O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการ จัดหาพัสดुरายเดือน	100	100	
O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดุประจำปี	100	100	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
O23 นโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	100	100	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	ไม่ได้คะแนน	ประเด็น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายแผนงานและหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100	100	-
O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100	100	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใสการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
O27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ไม่ได้คะแนน	100	-
O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	
O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	
การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม			
O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	-
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (100 คะแนน) ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต นโยบาย No Gift Policy			
O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100	100	-

ตัวชี้วัด	คะแนน		ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช.
	2565	2566	
O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100	100	
O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100	100	
การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต			
O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100	100	-
O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	
แผนป้องกันการทุจริต			
O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100	100	-
O37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	100	100	
O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100	100	
ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต			
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
แผนป้องกันการทุจริต			
O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	100	-
O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	100	100	
O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	100	
มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน			
O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	-
O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	

**การวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (IIT)	
i 2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด (90.28 คะแนน) i 3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด (90.28 คะแนน) i 4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ (99.04 คะแนน) i 5 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ (99.42 คะแนน) i 6 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ (98.65 คะแนน) จุดแข็ง จากค่าคะแนนที่ได้ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่า บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป และผู้ที่รู้จักเป็นการส่วนตัว โดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญต่องานมากกว่าธุระส่วนตัว ไม่เรียกรับ หรือให้ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส	i 1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด (86.62 คะแนน) จุดอ่อน จากค่าคะแนนที่ได้ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์บางคนไม่ได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกตามขั้นตอนหรือใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานนานเกินกว่าที่กำหนด การปรับปรุง ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นไปตามขั้นตอน/ระยะเวลาที่กำหนด และหากจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานนานเกินกว่าที่กำหนดไว้ ควรจะต้องมีการสื่อสารให้บุคคลผู้มาติดต่อ/ผู้รับบริการทราบถึงสาเหตุความจำเป็นในการดำเนินการนั้น ๆ

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT)	
e 4 ในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียก รับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ (EIT1 97.84 คะแนน, EIT2 100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของ กำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่	e 1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไป ตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด (EIT180.14 คะแนน, EIT2 84.91 คะแนน) e 2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่าง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด (EIT1 82.60 คะแนน, EIT2 88 คะแนน) e 3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อย เพียงใด (EIT1 82.42 คะแนน, EIT2 85 คะแนน) จุดอ่อน การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานบางคนไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือ ระยะเวลาที่กำหนด และยังมีการเลือกปฏิบัติอยู่ ขาดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การปรับปรุง จากการเปรียบเทียบค่าคะแนนการรับรู้ของ IIT กับ EIT พบว่า บุคคลภายนอกยังมองว่าการปฏิบัติงาน หรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ ไม่เป็นไปตามขั้นตอน ใช้ ระยะเวลาค่อนข้างนาน ยังมีการเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรเพิ่มการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ ถึงการปรับปรุงและพัฒนางานให้แก่ บุคคลภายนอกได้ทราบเพิ่มมากขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (EIT)	
e 11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด (EIT1 80.14 คะแนน, EIT2 79 คะแนน) e 12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด (EIT1 79.22 คะแนน, EIT2 82 คะแนน) e 15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด (EIT1 81.05 คะแนน, EIT2 85 คะแนน) จุดอ่อน แสดงให้เห็นว่าบุคคลภายนอกยังไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ของบุคลากรของหน่วยงาน	

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
การปรับปรุง ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการ ให้มีความสะดวกรวดเร็วมยิ่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้ทราบโดยกว้างขวาง	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน การดำเนินงาน (OIT)	
O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี (100 คะแนน) O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน (100 คะแนน) O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของข้อมูล	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน การปฏิบัติงาน (OIT)	
O 14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของข้อมูล	

2. การให้บริการและระบบ E-Service

ผลการประเมินประสิทธิภาพในการให้บริการและระบบ E-Service ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (IIT)	
i 1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด (86.62 คะแนน) i 2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด (90.28 คะแนน) i 3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด (90.28 คะแนน) จุดแข็ง บุคลากรบางคน ไม่ได้ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกตามขั้นตอนหรือใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน นานเกินกว่าที่กำหนด จึงควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นไปตามขั้นตอน/ระยะเวลาที่กำหนด และหากจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานนานกว่าที่กำหนดไว้ จะต้องมีการสื่อสารให้บุคคลผู้มาติดต่อ/ผู้รับบริการทราบถึงสาเหตุความจำเป็นของการดำเนินการนั้น	

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT)	
e 1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด (EIT1 80.14 คะแนน, EIT2 84.91 คะแนน) e 2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด (EIT1 82.60 คะแนน, EIT2 88 คะแนน) e 3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด (EIT1 82.42 คะแนน, EIT2 85 คะแนน) e 5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด (EIT1 84.60 คะแนน, EIT2 90.91 คะแนน) จุดอ่อน บุคคลภายนอกมองว่าการปฏิบัติงาน การให้บริการ ของเจ้าหน้าที่บางคนไม่เป็นไปตามขั้นตอน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานค่อนข้างนาน ขาดความเป็นธรรม เลือกปฏิบัติ และยังไม่มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเท่าที่ควร รวมทั้งการทำงานหรือการดำเนินโครงการต่าง ๆ ยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และส่วนรวมมากนัก การปรับปรุง หน่วยงานควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้ประชาชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน การปรับปรุงระบบบริการ หรือการดำเนินโครงการ ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาทิ ในรูปแบบของคณะทำงาน เวทีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อวิพากษ์ เป็นต้น	
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (EIT)	
e13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ (EIT1 93.93 คะแนน, EIT2 90.91 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์แก่ประชาชน และควรมีเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้รับบริการได้ทราบโดยกว้างขวาง มีการบำรุงรักษาระบบสม่ำเสมอ และรักษาความเสถียรของระบบ เพื่อให้พร้อมรองรับการให้บริการเสมอ	e 11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด (EIT1 80.14 คะแนน, EIT2 79 คะแนน) e 12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด EIT1 79.22 คะแนน, EIT2 82 คะแนน) จุดอ่อน ผู้มาติดต่อ/ผู้รับบริการ เห็นว่าการปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ยังไม่ดีขึ้นกว่าเดิม รวมถึงวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการยังไม่มีความสะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร การปรับปรุง หน่วยงานจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือให้บริการให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และมีมาตรการในการเสริมสร้างความ

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
	โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล e14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด (EIT1 73.88 คะแนน, EIT2 66.73 คะแนน) <u>จุดอ่อน</u> หน่วยงานยังไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเท่าที่ควร <u>การปรับปรุง</u> หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน การปรับปรุงระบบบริการ หรือการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาทิ ในรูปแบบของคณะทำงาน เวทีรับฟังความคิดเห็นหรือข้อวิพากษ์ เป็นต้น
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน การให้บริการ (OIT)	
O15 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (100 คะแนน) O16 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ (100 คะแนน) O17 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ (100 คะแนน) O18 E-Service (100 คะแนน) <u>จุดแข็ง</u> หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของข้อมูล	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (OIT)	
O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (100 คะแนน) <u>จุดแข็ง</u> หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของข้อมูล	

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ผลการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EIT)	
e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูลหรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ (EIT1 87.45 คะแนน, EIT2 100 คะแนน) <u>จุดแข็ง</u> หน่วยงานมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือทุจริตของเจ้าหน้าที่ โดยมีระบบการรับเรื่องร้องเรียนทางออนไลน์ ผ่านระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ https://mc.m-society.go.th โดยแสดงไว้บนหน้าบนไซต์กระทรวงฯ หัวข้อ “ร้องเรียนทุจริต” อย่างไรก็ตามควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้รับรู้โดยกว้างขวาง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาระบบให้มีความเสถียร พร้อมรองรับการใช้งานอยู่เสมอ	e6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด (EIT1 81.21, EIT2 69.73) e7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด (EIT1 80.53, EIT2 66.73) e8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่ (EIT1 93.83 คะแนน, EIT2 81.82 คะแนน) e9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด (EIT1 80.20 คะแนน, EIT2 79.00 คะแนน) <u>จุดอ่อน</u> ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบขาดความชัดเจน <u>การปรับปรุง</u> หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลพื้นฐาน (OIT)	
O1 โครงสร้าง (100 คะแนน) O2 ข้อมูลผู้บริหาร (100 คะแนน) O3 อำนาจหน้าที่ (100 คะแนน) O5 ข้อมูลการติดต่อ (100 คะแนน) O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (100 คะแนน) <u>จุดแข็ง</u> หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผลการประเมินประสิทธิภาพการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่ต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT)	
i19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (96.44 คะแนน) i21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (89.83 คะแนน) i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (96.81 คะแนน) i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด (88.12 คะแนน) จุดแข็ง 1. มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ 2. มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง 3. ไม่มีการอนุญาตให้บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้รับการอนุญาต 4. มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ	i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด (83.36 คะแนน) i23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด (84.86 คะแนน) จุดอ่อน บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การปรับปรุง ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการในหลากหลายช่องทาง และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ต้องมีการควบคุมดูแลการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ มีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต (OIT)	
O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี (100 คะแนน) O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ผลการประเมินประสิทธิภาพการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่ต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT)	
i10 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (95.21 คะแนน) i11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด (95.72 คะแนน) i12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด (95.09 คะแนน) จุดแข็ง 1. ไม่พบว่ามี การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง 2. ไม่พบว่ามี การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ 3. ไม่พบว่ามี การจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	i7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด (72.18 คะแนน) i8 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด (61.65 คะแนน) i9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อยเพียงใด (86.99 คะแนน) จุดอ่อน 1. บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ 2. บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ 3. การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขาดความคุ่มค่า การปรับปรุง 1. ควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยการจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรือจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น 2. เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตาม

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
	วัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน การดำเนินงาน (OIT)	
O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี (100 คะแนน) O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน (100 คะแนน) O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (OIT)	
O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ (100 คะแนน) O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (100 คะแนน) O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน (100 คะแนน) O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการควบคุมตรวจสอบการและการบริหารงานบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT)	
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด (95.97 คะแนน) i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด (96.55 คะแนน) i18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (90.66 คะแนน)	i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (83.98 คะแนน) i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (81.67 คะแนน) i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
จุดแข็ง 1. ไม่พบว่ามีผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา 2. ไม่พบว่ามีคำสั่งการของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยงต่อการทุจริต 3. ไม่พบว่ามีกรณีเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง	ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (79.86 คะแนน) จุดอ่อน บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม การปรับปรุง ควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้รับทราบโดยทั่วถึงกัน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT)	
i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด (81.85 คะแนน) จุดอ่อน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การปรับปรุง ปรับปรุงเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (หาวิธีการสื่อสารและวัดการรับรู้ เช่น มีแบบทดสอบการรับรู้ของบุคลากร)	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (OIT)	
O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่ได้รับคะแนน) จุดอ่อน หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
	ตามนโยบาย แผนงานและหลักเกณฑ์ของ หน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (100 คะแนน) O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	
ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (OIT)	
O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (100 คะแนน) O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม (100 คะแนน) O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ผลการประเมินกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT)	
i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤ ติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (88.90 คะแนน) จุดแข็ง ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้ให้ ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤ ติมิชอบของบุคลากร อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ควรมุ่งเน้นให้มีการลงโทษ ทางวินัยต่อผู้กระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบด้วย ความยุติธรรม มีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และมี มาตรการในการกำกับดูแลและเร่งรัดให้มีการบริหาร	i26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด (84.41 คะแนน) i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ท่าน มากน้อยเพียงใด (81.85 คะแนน) i28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน หน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (82.63 คะแนน) i29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
จัดการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบโดย เร่งด่วน	ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด (84.60 คะแนน) i 30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด (85.82 คะแนน) จุดอ่อน 1. มาตรการป้องกันการทุจริตยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้ในเชิงประจักษ์ 2. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไม่ได้นำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน 4. บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ยังขาดความเชื่อมั่นต่อช่องทาง แนวทาง และมาตรการการรับแจ้งหรือร้องเรียนการทุจริต และการลงโทษผู้กระทำผิด การปรับปรุง 1. ปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตให้สามารถดำเนินการได้ในเชิงประจักษ์ 2. ปรับปรุงเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (หาวิธีการสื่อสารและวัดการรับรู้ เช่น มีแบบการทดสอบการรับรู้ของบุคลากร) 3. ส่งเสริมหน่วยงานในการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ 4. ประชาสัมพันธ์สร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรที่จะให้ข้อมูล หรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทุกกรณีจะถูกปกปิดเป็นความลับ และมีมาตรการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแส รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในเกี่ยวกับการตรวจสอบและการลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อมีกระทำการทุจริตของเจ้าหน้าที่ และเผยแพร่ข้อมูล

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง
	ทางสถิติด้านจำนวนของการลงโทษทางวินัยของส่วนราชการ
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EIT)	
e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ (EIT1 87.45 คะแนน, EIT2 100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือทุจริตของเจ้าหน้าที่ โดยมีระบบการรับเรื่องร้องเรียนทางออนไลน์ ผ่านระบบบริหารจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ https://mc.m-society.go.th โดยแสดงไว้บนหน้าเว็บไซต์กระทรวงฯ หัวข้อ “ร้องเรียนทุจริต” อย่างไรก็ตามควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้รับรู้โดยกว้างขวาง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพ และบำรุงรักษาระบบให้มีความเสถียร พร้อมรองรับการใช้งานอยู่เสมอ	
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (EIT)	
e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด (EIT1 81.05 คะแนน, EIT2 85 คะแนน) จุดอ่อน บุคลากรภายนอกยังมองว่าหน่วยงานยังไม่ได้มีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสเท่าที่ควร การปรับปรุง หน่วยงานจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือให้บริการให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และมีมาตรการในการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต นโยบาย No Gift Policy (OIT)	
O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ (100 คะแนน) O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (100 คะแนน) O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต (OIT)	
O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี (100 คะแนน) O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	

ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง	ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน และสิ่งที่ต้องปรับปรุง
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต (OIT)	
O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (100 คะแนน) O37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน (100 คะแนน) O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	
ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน (OIT)	
O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (100 คะแนน) O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (100 คะแนน) จุดแข็ง หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลไว้บนเว็บไซต์กระทรวงฯ ได้ครบถ้วน	



ข้อจำกัดในการดำเนินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกลไกคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งมีปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นที่ปรึกษา รองปลัดกระทรวงฯ เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะทำงาน โดยคณะทำงานดังกล่าว มีหน้าที่ในการจัดทำแผนปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการประเมิน ITA ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ตลอดจนขับเคลื่อนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนฯ และหลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รวมถึงดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานประกอบการประเมิน ITA ของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะมีกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานการประเมิน ITA และมีการกำกับติดตามการดำเนินงานโดยใกล้ชิด แต่ยังคงพบว่ามีข้อจำกัดบางประการที่มีผลต่อค่าคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ดังนี้

1. บุคลากรบางคนไม่รับรู้ และมองไม่เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการประเมิน ITA และคิดว่าการดำเนินการด้านการประเมิน ITA เป็นการเพิ่มภาระงาน
2. จำนวนข้อคำถามที่มากเกินไป ใช้เวลาในการตอบค่อนข้างนาน กอปรกับข้อคำถามบางข้อมีความกำกวม ใช้ภาษาที่ซับซ้อนและเป็นทางการมากเกินไป จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการตอบแบบประเมิน
3. วิธีการสื่อสารยังไม่ตอบสนองต่อการรับรู้ของบุคลากร รวมถึงความถี่ในการสื่อสารและสร้างการรับรู้น้อยเกินไป
4. ปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และขาดแรงจูงใจในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้ดีเท่าที่ควร
5. ไม่ให้ความสำคัญต่อการนำผลการวิเคราะห์ ITA และไม่นำเอาแผนการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานไปขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง
6. สำหรับการประเมิน ITA ในระดับประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความเห็นว่าคะแนนการประเมิน ITA ยังไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทย ถึงแม้คะแนนการประเมิน ITA ของหลายส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้นเกินกว่า 90 คะแนน แต่ค่าคะแนน CPI ของประเทศไทยยังคงอยู่ที่ 36 คะแนน (ข้อมูลปี 2565) จึงแสดงให้เห็นว่าในสายตาของนานาชาติมองว่าประเทศไทยยังมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และยังไม่สามารถสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานให้เป็นที่ประจักษ์ และเนื่องจากคะแนน CPI มีผลต่อความเชื่อมั่นของการลงทุนและการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น นอกจากจะพัฒนาการประเมิน ITA ให้สอดคล้องกับการประเมิน CPI จึงควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินการด้านปราบปรามการทุจริต ของประเทศไทยในสื่อสาธารณะ และช่องทางอื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศ หรือองค์กรสหประชาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) โดยพัฒนาระบบ ITAS ให้รองรับภาษาอังกฤษ เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในสายตาของนานาชาติ และนำไปสู่การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

**แผนยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (IIT) (ยกระดับ)				
การปฏิบัติงานหรือให้บริการ ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือ ระยะเวลาที่กำหนด	1. ทบทวนขั้นตอนและ ระยะเวลาในการ ดำเนินงานให้เป็น ปัจจุบัน 2. ทบทวนและจัดทำ คำสั่งมอบหมาย การปฏิบัติงานให้เป็น ปัจจุบัน 3. แจ้งเวียนให้บุคลากร ในสังกัดทราบคำสั่งการ มอบหมายงาน 4. กำกับ ดูแล ให้ บุคลากรปฏิบัติงาน/ ให้บริการ เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา ที่กำหนด	ต.ค.66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/ สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนด 2. ศปท. ติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผน ยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผล การดำเนินการตามแผน ยกระดับ ITA ต่อที่ ประชุมคณะทำงาน ขับเคลื่อนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT) (ปรับปรุง)				
บุคลากรของหน่วยงานไม่เคย เข้าไปมีส่วนร่วมใน กระบวนการงบประมาณ	1. แจ้งเวียนแผนการใช้ จ่ายงบประมาณ และผล การเบิกจ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานให้บุคลากร ทราบ ทั้งที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการผ่าน ช่องทางต่างๆ อาทิ ประชุม หรือ social media	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/ สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้ เป็นไปตามแนวทางการ ยกระดับการประเมิน ITA 2. ศปท. ติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผน ยกระดับการประเมิน ITA

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
	2. แจ้งเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการเบิกจ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ ประชุม บอร์ด ประชาสัมพันธ์ Social media เป็นต้น			3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่คุ้มค่า	1. ควบคุมความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ โครงการ เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือกลุ่มเป้าหมาย	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA 2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
	2. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ศปท.	
	3. กำกับ ดูแล และควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT) (ยกระดับ)				
1. ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	1. จัดทำคำสั่งการมอบหมายงานของบุคลากรของหน่วยงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
2. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่เป็นธรรม 3. ผู้บังคับขาดความเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา	2. จัดให้มีการประเมินทางจริยธรรม ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง (๒) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๓) การพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กก.	2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
	3. ควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานตามคำสั่งการมอบหมายงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (IIT) (ปรับปรุง)				
บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	1. จัดทำแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยกว้างขวาง	ต.ค.66 - ก.ย.67	กก.	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA 2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
	2. ตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	ต.ค.66 - ก.ย.67	กก. ทุกหน่วยงาน	
	3. ควบคุมการขออนุญาตการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้ถูกต้องตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	
	4. ให้ความรู้แก่บุคลากร สป. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (อบรม, สื่อ, ประชาสัมพันธ์)	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กก. ทุกหน่วยงาน	

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
	5. อบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ศปท.	
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT) (ปรับปรุง)				
การให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต	1. กำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบด้วยความยุติธรรม ควบคุม เร่งรัด และกำกับการดำเนินการทางกฎหมาย รวมถึงมาตรการคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแส	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ผู้บริหาร กก. ศปท.	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA
	2. ปรับปรุงมาตรการในการป้องกันการทุจริตให้สามารถปิดช่องโหว่ของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	คณะทำงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต สป.พม. ศปท.	2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ยกระดับการประเมิน ITA
	3. ปรับปรุงเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ศปท.	3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผน ยกระดับ ITA ต่อที่ประชุม คณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
	4. นำผลการวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ และแผนยกระดับการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๗ ไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน ศปท.	4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
	5. ตรวจสอบการทุจริตและลงโทษทางวินัยอย่างจริงจัง	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กก.	
	6. จัดทำและเผยแพร่ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบภายใน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการทำผิดระเบียบและกฎหมาย	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	กตภ.	
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (EIT) (ยกระดับ)				
การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	1.กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ให้บริการด้วยความเท่าเทียม และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่ากำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA 2. สปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวงพม. ทราบ ทุกไตรมาส
	2.จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือผังขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือหรือผังขั้นตอนการดำเนินงานฯ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน /ผู้มาติดต่อรับบริการ/ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบ (จัดทำเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่สะดวก และดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น) ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะ กคผ., กตร. และ สคผ.	

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (EIT) (ปรับปรุง)				
ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้น ยังขาดความชัดเจนเพียงพอ	จัดทำข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงงาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหลักหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ศทส. ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA 2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
การสื่อสาร ตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน	บริหารจัดการองค์ความรู้และถ่ายทอดให้บุคลากรทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถชี้แจงและตอบข้อซักถาม/ข้อกังวลของบุคคล ภายนอกได้อย่างชัดเจน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (EIT) (ปรับปรุง)				
1. เจ้าหน้าที่ยังไม่มี การปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา 2. หน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา 3. หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการ	1. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงาน ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ให้บริการ ให้ดียิ่งขึ้น 2. ควบคุม ดูแล และ กำกับการปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67 ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน ทุกหน่วยงาน	1. ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สถาบัน และเทียบเท่า กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการยกระดับการประเมิน ITA 2. ศปท. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยกระดับการประเมิน ITA 3. รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการตามแผนยกระดับ ITA ต่อที่ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
ของหน่วยงานให้ดีขึ้น เท่าที่ควร	3. เพิ่มช่องทางการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้มา ติดต่อราชการ ผู้เข้ารับ บริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ผ่านเว็บไซต์ เพื่อนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงการให้บริการ ของหน่วยงาน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ศทส. ทุกหน่วยงาน	Transparency Assessment: ITA) 4. รายงานปลัดกระทรวง พม. ทราบ ทุกไตรมาส
	4. ประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	
	5. นำหลักธรรมาภิบาล ไปประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงาน/ปฏิบัติงาน	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ทุกหน่วยงาน	

ภาคผนวก

รายงานผลการดำเนินการตามแผนยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เดือน..... พ.ศ. ๒๕๖๗

หน่วยงาน.....

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๑. ทบทวนขั้นตอนและ ระยะเวลาในการดำเนินงานให้ เป็นปัจจุบัน (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๒. ทบทวนและจัดทำคำสั่ง มอบหมายการปฏิบัติงานให้เป็น ปัจจุบัน (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๓. แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัด ทราบคำสั่งการมอบหมายงาน (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๔. กำกับ ดูแล ให้บุคลากร ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไป ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนด (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๑. แจ้งเวียนแผนการใช้จ่าย งบประมาณ และผลการเบิกจ่าย งบประมาณของหน่วยงานให้ บุคลากรทราบ ทั้งที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการผ่านช่องทาง	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	ต่างๆ อาทิ ประชุม หรือ social media (ทุกหน่วยงาน)				
	๒. แจ้งเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ในการประชุมของหน่วยงาน /แจ้งเวียนให้บุคลากรทราบ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๔. ควบคุมความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือกลุ่มเป้าหมาย (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๖. กำกับ ดูแล และควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๑. จัดทำคำสั่งการมอบหมายงาน ของบุคลากรของหน่วยงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็น ธรรม (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๒. จัดให้มีการประเมินทาง จริยธรรม ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อน ตำแหน่ง (๒) การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร (๓) การพัฒนาบุคลากร (กองกลาง)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๓. ควบคุม กำกับ ดูแลการ ปฏิบัติงานตามคำสั่งการ มอบหมายงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการ	๑. จัดทำแนวทางการใช้ทรัพย์สิน ของราชการไว้ในคู่มือการ ปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ให้ ทราบโดยกว้างขวาง (กองกลาง)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	๒. ตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (กองกลาง/ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๓. ควบคุมการขออนุญาตการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้ถูกต้องตามขั้นตอนและระเบียบปฏิบัติ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๔. ให้ความรู้แก่บุคลากร สป. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (อบรม,สื่อ,ประชาสัมพันธ์) (กองกลาง/ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๕. อบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหา การทุจริต	๑. กำหนดมาตรการในการลงโทษทางวินัยต่อผู้กระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบด้วยความยุติธรรม	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	ควบคุม เร่งรัด และกำกับการ ดำเนินการทางกฎหมาย รวมถึง มาตรการคุ้มครองแก่ผู้แจ้ง เบาะแส (ผู้บริหาร/กองกลาง/ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)				
	๒. ปรับปรุงมาตรการในการ ป้องกันการทุจริตให้สามารถปิด ช่องโหว่ของปัญหาที่เกิดขึ้นภายใน หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๓. ปรับปรุงเกี่ยวกับการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล มาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			
	๔. นำผลการวิเคราะห์การ ประเมิน ITA ปี ๒๕๖๖ และแผน ยกระดับการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๗ ไปใช้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน/การให้บริการ (ศูนย์ ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)/ทุก หน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	๕. ตรวจสอบการทุจริตและ ลงโทษทางวินัยอย่างจริงจัง (กองกลาง)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๖. จัดทำและเผยแพร่ ข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบ ภายใน เพื่อป้องกันและลดความ เสี่ยงในการทำผิดระเบียบ และ กฎหมาย (กลุ่มตรวจสอบภายใน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๑. กำกับดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ให้บริการด้วยความเท่าเทียม และ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ส่วนรวม (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือผัง ขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่คู่มือหรือผังขั้นตอนการ ดำเนินงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน /ผู้ มาติดต่อรับบริการ/ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบ (จัดทำเป็นสื่อ ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่สะดวก และดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	เป็นต้น) ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม (กองตรวจราชการ/กองต่อต้านการค้ามนุษย์/สถานคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์)				
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	๑. จัดทำข้อมูลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหลักหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/กองประชาสัมพันธ์/ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๒. บริหารจัดการองค์ความรู้ และถ่ายทอดให้บุคลากรทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถชี้แจงและตอบข้อซักถาม/ข้อกังวลของบุคคลภายนอกได้อย่างชัดเจน (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ในระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบ การทำงาน	๑. สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร ของหน่วยงาน ปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน/ให้บริการ ให้ดียิ่งขึ้น (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๒. ควบคุม ดูแล และกำกับ ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการ ดำเนินงาน/การให้บริการของ หน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไป มีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๓. เพิ่มช่องทางการรับฟังความ คิดเห็นของผู้มาติดต่อราชการ ผู้ เข้ารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย ผ่านเว็บไซต์ เพื่อนำ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการแล้วเสร็จ			

ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน	การดำเนินการ ของหน่วยงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ/ ข้อมูลเพิ่มเติม
	๔. ประเมินความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
	๕. นำหลักธรรมาภิบาล ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน/ ปฏิบัติงาน (ทุกหน่วยงาน)	☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ ☐ อยู่ระหว่างดำเนินการ ☐ ดำเนินการต่อเนื่อง			
