

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๙.๓๓ คะแนน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก ประเด็นที่ได้รับผลการประเมินสูงสุด คือ ข้อ i๓ การปราศจากการเรียกรับสินบน ซึ่งได้คะแนนสูงถึง ๙๖.๐๐% รองลงมาคือประเด็นข้อ i๒ ความเท่าเทียมในการให้บริการ ซึ่งได้รับคะแนน ๙๐.๔๐% และข้อ i๑ ขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการซึ่งได้คะแนน ๘๑.๖๐% ผลการวิเคราะห์ จากผลคะแนนแสดงสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม เห็นถึงประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานของหน่วยงานในแต่ละประเด็นจะพบทั้งจุดแข็งที่โดดเด่นและจุดที่ควรนำไปพัฒนาต่อยอด ซึ่งหน่วยงานมีจุดแข็งสำคัญในด้าน ความโปร่งใสและสุจริต แต่หากต้องการยกระดับผล	๑. การทบทวนและลดขั้นตอนการให้บริการ ๒. การเสริมสร้างมาตรฐานการให้บริการที่เท่าเทียม ๓. การกำกับดูแลและเปิดรับข้อร้องเรียน	๑) ปรับปรุงขั้นตอนและคู่มือการให้บริการให้มีความกระชับ และกำหนดระยะเวลาการให้บริการในแต่ละจุดอย่างชัดเจน ๒) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการให้บริการดิจิทัลมาช่วยในการดำเนินงาน - กำหนดแนวปฏิบัติมาตรฐานในการให้บริการ (SOP) และจัดอบรมพัฒนาทัศนคติด้านการบริการ (Service Mind) แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการทุกรายอย่างเสมอภาค - ประกาศเน้นย้ำนโยบายการบริหารงานด้วยความโปร่งใส (No Gift Policy) อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่มีความปลอดภัยและปกปิดข้อมูลผู้ร้องเรียนอย่างจริงจัง	ม.ค. ๖๙ - มี.ค. ๖๙ ม.ค. ๖๙ - มี.ค. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	ทุกกลุ่มงาน กลุ่ม อำนวยการ กลุ่มบริหาร งานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินในรอบถัดไป ควรให้ความสำคัญกับการลดขั้นตอนการทำงาน โดยปรับปรุงระยะเวลาการให้บริการให้รวดเร็วขึ้น ตลอดจนกำกับดูแลการให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมกับผู้รับบริการทุกราย				
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงถึง ๙๔.๑๓ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม ประเด็นที่ได้รับการประเมินที่เป็นจุดแข็งที่โดดเด่น คือ ข้อ i๕ และ i๖: ปราศจากการเบิกจ่ายเท็จและการเอื้อประโยชน์ ประเด็นด้านความสุจริตทางการเงินได้รับคะแนนสูงเท่ากันที่ ๙๖.๘๐% ส่วนประเด็นที่ควรพัฒนาใน ข้อ i๔ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้รับคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีที่ ๘๘.๘๐% แต่เมื่อเทียบกับข้ออื่นนับว่าเป็นข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากยังมีผู้ตอบบางส่วนเห็นว่ายังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ผลการวิเคราะห์ ผู้รับบริการและผู้มาติดต่อมีความเชื่อมั่นอย่างมากต่อวินัยทางการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง และความโปร่งใส	๑. มาตรการเปิดเผยและสื่อสารการใช้งบประมาณ ๒. มาตรการรับฟังความคิดเห็นเพื่อจัดทำงบประมาณ	๑) จัดทำสรุปภาพรวมงบประมาณรายปี แผนการจัดซื้อจัดจ้าง และผลการดำเนินโครงการในรูปแบบที่เข้าใจง่าย (เช่น Infographic บนเว็บไซต์ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ ณ จุดบริการ ๒) เมื่อจัดทำโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้น ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ "ผลลัพธ์ที่ได้รับ" เพื่อให้ผู้รับบริการมองเห็นความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ ๑) ประเมินความต้องการก่อนจัดทำโครงการ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ก่อนการเสนอขออนุมัติโครงการสำคัญ ๒) ทบทวนโครงการที่ได้คะแนนตอบรับต่ำ โดยการสำรวจและยกเลิก/ปรับปรุงโครงการ มองว่ายุ่งยาก ไม่คุ้มค่า หรือไม่ตอบโจทย์แก้ปัญหาในพื้นที่	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	กลุ่มอำนวยการ ทุกกลุ่มงาน ทุกกลุ่มงาน

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ในการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ถือเป็นตัวชี้วัดที่สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่หน่วยงานได้อย่างดี เนื่องจากมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียง ๙๕ คะแนน สิ่งที่ควรดำเนินการต่อเพื่อรักษามาตรฐานและยกระดับคะแนนในอนาคต คือ การสร้างความตระหนักรู้และการสื่อสารสาธารณะ (Public Communication) เกี่ยวกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความคุ้มค่า ชัดเจน และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับบริการตระหนักงบประมาณได้ถูกนำไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด				
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงถึง ๙๙.๔๗ คะแนน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม สูงสุด ประเด็นที่ได้รับการประเมินที่เป็นจุดแข็ง คือ ข้อ i๗ การถูกสั่งให้ทำธุรกรรมส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง และ ข้อ i๙ การให้หรือรับสินบนในการบริหารงานบุคคล ได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐% ส่วนประเด็น ข้อ i๘ การถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ได้รับคะแนนรองลงมาแต่สูง	๑. มาตรการสร้างความชัดเจนในข้อสั่งการและฐานกฎหมาย	จัดทำแนวปฏิบัติการสั่งการราชการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายในภารกิจที่มีความละเอียดอ่อน (เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การอนุมัติงบประมาณ หรือการตรวจรับงาน) โดยระบุระเบียบ อ้างอิงหนังสือสั่งการ หรือข้อกำหนดที่รองรับให้ชัดเจนพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสอบถาม ทบทวน หรือขอคำชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อสั่งการได้อย่างเปิดเผย หากพบว่าข้อสั่งการนั้นมีความเสี่ยงจะสุ่มเสี่ยงต่อการผิดระเบียบ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	กลุ่ม อำนวยการ

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ถึง ๙๘.๔๐% ผลการวิเคราะห์ สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการใช้อำนาจตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกรอบจริยธรรม และมีระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส เสมอภาค ปราศจากการแทรกแซง และการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นประเมินพบว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเคารพขอบเขตการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยไม่มีการใช้อำนาจสั่งการในเรื่องส่วนตัว ไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง สะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) อย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่น และขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างสูงสุด แต่มีข้อสังเกตในประเด็นการถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมีการตอบว่า "นาน ๆ ครั้ง" ซึ่งแม้จะเป็นสัดส่วนที่น้อยมากและไม่ได้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สะท้อนถึงความเห็นที่ไม่	๒. มาตรการเปิดช่องทางปรึกษาด้านจริยธรรม และกฎหมาย	จัดตั้งกลุ่มงาน/เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาทางกฎหมายและ ให้มีช่องทางภายในที่เจ้าหน้าที่สามารถขอคำปรึกษาเชิงลับได้ หากเกิดความลังเลใจหรือสงสัยว่าข้อสั่งการใดอาจเข้าข่ายไม่ถูกต้องตามระเบียบ และมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนปฏิบัติ กรณีที่เจ้าหน้าที่ได้รับคำสั่งที่คาดว่าจะขัดต่อกฎหมาย ให้สามารถโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบสารบรรณ/กฎหมายระเบียบได้อย่างปลอดภัย	ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตรงกันในการสั่งการบางภารกิจ หรือ ความกังวลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ต่อข้อสั่งการบางประการที่อาจ คาบเกี่ยวเรื่องระเบียบกฎหมาย				
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๘๙.๓๓ คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดนี้ คือ ข้อ i๑๑ การนำทรัพย์สินของ หน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งได้รับคะแนนสูงถึง ๙๖.๐๐% ประเด็นรองลงมาคือ ข้อ i๑๒ ระบบ การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สิน เพื่อป้องกันการนำไปใช้ส่วนตัว ได้รับ คะแนน ๘๘.๐๐% และประเด็นที่ต้อง พัฒนาเร่งด่วน คือ ประเด็น ข้อ i๑๐ การขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินอย่าง ถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งได้คะแนน ๘๔.๐๐% ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงาน มีระบบการบริหารจัดการและการยืม- ใช้ทรัพย์สินของราชการที่มี ประสิทธิภาพในระดับดี บุคลากร ส่วนใหญ่ตระหนักถึงการรักษา ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างไร	พัฒนาระบบยืม-คืนทรัพย์สินดิจิทัล	๑) จัดทำระบบยืม-คืนออนไลน์ (E-Borrowing System) โดยเปลี่ยนจากการ กรอกแบบฟอร์มกระดาษเป็นการยืมผ่าน ระบบออนไลน์/แอปพลิเคชัน หรือ Google Forms/LINE Official Account ของ หน่วยงาน ที่สามารถขออนุมัติและอนุมัติ ผ่านระบบได้ทันที ๒) ติด QR Code บนอุปกรณ์/ครุภัณฑ์ที่เปิด ให้ยืม (เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องถ่ายรูป เครื่อง โปรเจกเตอร์) เพื่อให้ผู้ยืมสแกนยืม-คืน ผ่านโทรศัพท์มือถือได้อย่างรวดเร็ว ๓) กำหนดระยะเวลาการอนุมัติยืมทรัพย์สิน ทั่วไปให้เสร็จสิ้นภายใน ๑๕-๓๐ นาที เพื่อลดแรงจูงใจในการ "นำไปใช้ก่อนแล้วค่อย แจ้งทีหลัง"	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	กลุ่ม อำนาจการ

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ก็ตาม เมื่อพิจารณาเจาะลึกในแต่ละข้อประเมิน จะเห็นถึงจุดแข็งและประเด็นที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างชัดเจน เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีจิตสำนึกในการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและปฏิบัติตามวินัยอย่างดีเยี่ยม ทั้งนี้ มีเพียงส่วนน้อยที่ระบุว่าพบเห็น "บ่อยครั้ง" ถือเป็นกรณีที่ต้องกำชับเป็นรายบุคคล ส่วนประเด็นมาตรการกำกับดูแลการป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวได้คะแนนในระดับ "มาก" ถึง "มากที่สุด" อย่างไรก็ตามยังมีส่วนน้อยที่ประเมินว่า "สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด" สะท้อนว่ามาตรการตรวจสอบที่มีอยู่แล้วแต่อาจยังไม่ครอบคลุมทุกจุด หรือขาดการสุ่มตรวจในบางภารกิจ และในประเด็นการปฏิบัติตามขั้นตอน สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการยืม-คืนทรัพย์สินในปัจจุบันอาจมีความยุ่งยากล่าช้า จนทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนหลีกเลี่ยงการลงทะเบียนตามขั้นตอน หรือเกิดการยืมใช้อย่างไม่เป็นทางการ				

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้รับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๙๐.๙๓ คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก ประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดนี้ คือ ข้อ ๑๓ ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งได้คะแนนสูงถึง ๙๔.๔๐% ประเด็นที่ได้คะแนนดี ใน ข้อ ๑๔ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ได้รับคะแนน ๙๑.๒๐% และประเด็นที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน คือ ข้อ ๑๕ ความเชื่อมั่น ในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้คะแนน ๘๗.๒๐% ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีเจตนารมณ์ทางการเมืองและนโยบายต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการนำองค์กรของผู้บริหารสูงสุดที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเจาะลึกรายชื่อจะพบประเด็นความเชื่อมั่นในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ต้องนำมาปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม	๑. ยกระดับความคุ้มครองและความปลอดภัยผู้แจ้งเบาะแส ๒. มาตรการเปิดเผยผลการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใส (Transparency & Accountability) ๓. มาตรการตอกย้ำนโยบาย Zero Tolerance และ No Gift Policy	๑) จัดทำระบบร้องเรียนออนไลน์ทางเว็บไซต์/QR Code ที่ไม่จัดเก็บข้อมูลที่ระบุตัวตน (เช่น IP Address, พิกัดตำแหน่ง) พร้อมทั้งระบบออก รหัสติดตาม (Tracking Code) ให้ผู้ร้องเรียนนำไปใช้ติดตามสถานะด้วยตนเอง โดยไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล หรือเบอร์โทรศัพท์ ๒) ออกประกาศหน่วยงานเรื่อง "มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ" โดยกำหนดบทลงโทษทางวินัยอย่างเข้มเด็ดขาดแก่ผู้ที่กลั่นแกล้งเปิดเผยข้อมูล หรือข่มขู่ผู้ร้องเรียน ๑) กำหนดระยะเวลาการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ และแจ้งความคืบหน้าผ่านระบบ Tracking Code ๒) จัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรื่องร้องเรียนรายไตรมาส ๑) ผู้บริหารสูงสุดจัดกิจกรรมมอบนโยบาย No Gift Policy และประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตทุกต้นปีงบประมาณ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรซักถามประเด็นความเสี่ยงอย่างเปิดเผย	ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘ ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘ ต.ค. ๖๘ - ธ.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน และตัวชี้วัดผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และ ข้อ e๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่ ซึ่งได้คะแนน ๑๐๐ % ในทุกประเด็น ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้มารับบริการภายนอกมีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานอย่างดียิ่งในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นประเด็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด ซึ่งสะท้อนว่า การบริหารจัดการงานบริการด้านหน้าสำหรับประชาชนหรือผู้มาติดต่อภายนอกมีความสะดวกรวดเร็ว มีมาตรฐาน และกระบวนการ มีความกระชับชัดเจน ประเด็น เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน แสดงถึงมาตรฐานการบริการที่เป็นธรรม ไร้การเลือกปฏิบัติ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเจ้าหน้าที่ทุกคนมีจิตบริการ (Service Mind)				

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ที่สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการอย่างเสมอภาค และเป็นการยืนยันว่าไม่มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการสะท้อนถึงภาพลักษณ์องค์กรที่มีความสะอาด โปร่งใส และมีจริยธรรมสูงในสายตาของสาธารณชนภายนอก ซึ่งสะท้อนว่างานบริการภายนอกทำได้ยอดเยี่ยมและสร้างความประทับใจแก่ประชาชนได้อย่างสมบูรณ์แบบควรรักษาระดับคะแนนและการทำงาน				
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ผลการประเมินภาพรวมซึ่งประเมินโดยผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อภายนอก ได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม เมื่อพิจารณารายข้อการประเมินพบว่าประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดนี้ คือ ข้อ e๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ข้อ e๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน และ ข้อ e๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย	๑. จัดทำคู่มือมาตรฐานการสื่อสารองค์กร ๒. พัฒนาและอัปเดตช่องทางดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	- โดยรวบรวมแนวทางการตอบคำถามยอดฮิต (FAQ) คำพุดมาตรฐานในการต้อนรับและให้ข้อมูลทางโทรศัพท์/ไลน์องค์กร รวมถึงแนวทางการรับมือผู้รับบริการที่กำลังเดือดร้อนหรือโกรธเคือง และกำหนดมาตรฐานการทำสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน ให้เน้นรูปแบบ Infographic คลิปสั้น หรือแผนภูมิสรุปขั้นตอน - กำหนดให้มีแอดมินดูแลปรับปรุงข้อมูลขั้นตอนบริการ หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อและแบบฟอร์มดาว์นโหลดให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลา และพัฒนาระบบแชตบอตหรือข้อความตอบกลับอัตโนมัติในเพจ Facebook/Line Official Account เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานนอกเวลาราชการได้อย่างแม่นยำ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙ ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	กลุ่ม อำนวยการ กลุ่ม อำนวยการ

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แก้ท่านได้อย่างชัดเจน ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐% ในทุกประเด็น ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการ ปฏิสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้มารับ บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ชัดเจน และเข้าถึงง่ายในทุกมิติ แสดง ให้เห็นว่าหน่วยงานมีช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึง ได้ง่าย สะท้อนให้เห็นว่าการเลือกใช้ ช่องทางสื่อสารของหน่วยงาน (ไม่ว่า จะเป็นเว็บไซต์องค์กร Social Media บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือจุดบริการ) มีความครอบคลุม เหมาะสม กับพฤติกรรมของผู้รับบริการ และไม่มี อุปสรรคทางเทคโนโลยีหรือ กระบวนการในการเข้าถึงข้อมูล อีกทั้ง หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ควรทราบอย่างชัดเจน แสดงถึง คุณภาพของการจัดทำเนื้อหา ที่มี ความกระชับ เข้าใจง่าย ตรงประเด็น และเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็น อย่างครบถ้วน เช่น ขั้นตอนการติดต่อ เอกสารที่ต้องเตรียม หรือประกาศสิทธิ				

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ประโยชน์ต่างๆ และแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน สะท้อนถึงสมรรถนะของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในงานภารกิจเป็นอย่างดี มีความอดทน และมีทักษะการถ่ายทอดภาษาที่สุภาพ เข้าใจง่าย สามารถแก้ข้อสงสัยของผู้รับบริการได้อย่างตรงจุดทันที เพื่อรักษาความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนอย่างยั่งยืน เห็นควรรักษาระดับและยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารต่อไป				
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ผลการประเมินภาพรวมซึ่งประเมินโดยผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อภายนอก ได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม เมื่อพิจารณารายข้อการประเมินพบว่าประเด็นที่ได้รับคะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดนี้ คือ ข้อ e7. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ข้อ e8. หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนอง	การนำเทคโนโลยีและระบบออนไลน์มาประยุกต์ใช้	๑) พัฒนาช่องทางการยื่นคำขอ ยื่นเอกสาร หรือติดตามสถานะผ่านระบบออนไลน์ แบบ End-to-End เพื่อให้ผู้มารับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน ๒) ทบทวนคู่มือสำหรับประชาชนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยปรับลดระยะเวลาการอนุมัติ/อนุญาตหรือการให้บริการลงอย่างน้อย ๒๐-๓๐% จากระยะเวลาเดิม ๓) ติดตั้งระบบประเมินความพึงพอใจ และรับข้อเสนอแนะผ่าน QR Code ณ จุดบริการ และในทุกช่องทางออนไลน์ ๔) ติดป้ายระบุระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และขั้นตอนอย่างชัดเจน ณ จุดบริการ	ต.ค. ๖๘ – ก.ย. ๖๙	กลุ่ม อำนวยการ

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ต่อประชาชน และ ข้อ e9. หน่วยงาน มีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทาง ออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้คะแนน ๑๐๐% ในทุกประเด็น ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงาน มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนา องค์กรอย่างไม่หยุดยั้ง นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริการอย่างมี ประสิทธิภาพ และเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นจากภาคส่วนภายนอก อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณารายข้อ ประเมิน จะพบจุดแข็งและ ความโดดเด่นโดยหน่วยงานเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน แสดงให้เห็นถึงกลไกการมีส่วนร่วม ที่เข้มแข็ง เช่น การจัดประชาพิจารณ์ การรับฟังความคิดเห็น หรือการมี ตัวแทนภาคประชาชน/คณะกรรมการ ภายนอกร่วมเป็นกลไกขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา และภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้ง หน่วยงานมีการปรับปรุง การดำเนินงานให้ตอบสนอง ต่อประชาชนและผู้รับบริการ สะท้อน				

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ให้เห็นว่าหน่วยงานนำข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน หรือความต้องการของผู้ มารับบริการมาวิเคราะห์และปรับปรุง กระบวนการงานจริง ทำให้ผู้มารับบริการ สัมผัสได้ถึงการเปลี่ยนแปลงและการ พัฒนาคุณภาพงานบริการที่ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง และหน่วยงาน มีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทาง ออนไลน์ (e-Services) ให้มีความ สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงความสำเร็จในการ ขับเคลื่อน องค์กรดิจิทัล (Digital Government Transformation) ที่ช่วยลดภาระการเดินทาง ลดขั้นตอน เอกสาร และอำนวยความสะดวกให้ผู้ มารับบริการสามารถเข้าถึงบริการ ได้ตลอดเวลา เห็นควรรักษาระดับ คะแนนการประเมินในเรื่องการรักษา ฐานการให้บริการออนไลน์ (e-Services) ให้เสถียรและยกระดับ ไปสู่ระบบบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service Digital Portal) พร้อมทั้งจัดทำเวทีรับฟังความคิดเห็น ของบุคคลภายนอกเป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาใช้นวัตกรรมขับเคลื่อน องค์กรต่อไป				

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ผลการประเมินภาพรวม ได้รับคะแนนเต็มสมบูรณ์ ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ประเมินจากรายการข้อมูลสาธารณะ ๐๑ ถึง ๐๒๐) จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม แม้ภาพรวมจะได้รับคะแนนเต็ม ๑๐๐% แต่จากการพิจารณา ความเห็นของคณะอนุกรรมการประเมิน ในแต่ละข้อรายการ พบประเด็น "ข้อสังเกตและคำแนะนำ" ที่หน่วยงานต้องนำไปปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อป้องกันการโดนตัดคะแนนในการประเมินรอบถัดไป ดังนี้ ข้อ ๐๔ ข่าวด้านประชาสัมพันธ์ / Banner IIT-EIT แม้มี QR Code แบบวัด EIT ที่เป็นของหน่วยงานจริง แต่ แบนเนอร์ประชาสัมพันธ์ยังใช้ของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ข้อ ๐๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้คำแนะนำว่า ควรนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาแนบประกอบในประเด็นแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อความครบถ้วน และเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง	๑. ปรับปรุงแบนเนอร์ประชาสัมพันธ์ IIT/EIT	- ออกแบบ Banner ประชาสัมพันธ์ใหม่ โดยใช้ชื่อ รูปภาพ และอัตลักษณ์ของหน่วยงานร่วมกับ QR Code ให้ชัดเจน ไม่ใช้แบนเนอร์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์สมบูรณ์โดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติ - นำ Banner ดังกล่าวไปวางตั้งค่าแสดงผลบริเวณหน้าแรกของเว็บไซต์สำนักงาน พร้อมทำลิงก์เชื่อมโยง ไปยังระบบประเมินโดยตรง	ม.ค. ๖๙ - มี.ค. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	๒. นำเอกสารแผนกลยุทธ์ HR ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมาแนบเพิ่มเติม	- นำแผนกลยุทธ์ HR ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมาจัดทำเป็นลิงก์อ้างอิง/เอกสารแนบประกอบในหน้าเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘	ม.ค. ๖๙ - มี.ค. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	๓. รักษามาตรฐานความอัปเดตของข้อมูล	- ตรวจสอบลิงก์ระบบ e-Service (ข้อ ๐๑๐) และช่องทางร้องเรียนสี่เขียวกระพริบ (ข้อ ๐๑๘) ให้ใช้งานได้ตลอดเวลา และทยอยอัปเดตข้อมูลสถิติ/ความก้าวหน้าตามรอบระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ	เม.ย. ๖๙ - มิ.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	๔. เพื่อรักษาคะแนนเต็ม ๑๐๐% ในทุกรายการเปิดเผยข้อมูล (๐๑ ถึง ๐๒๐) อย่างยั่งยืน ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนวงจรการทำงาน ๔ ระยะ			

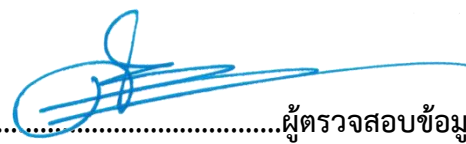
ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีความโปร่งใส สนองต่อนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามภารกิจให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซึ่งการดำเนินการในตัวชี้วัดนี้มีจุดแข็งโดดเด่นที่ทำได้ตามมาตรฐานครบถ้วน ได้แก่ โครงสร้างและช่องทางการติดต่อ (๐๑ - ๐๓, ๐๑๘) ได้มีการจัดวางช่องทางสื่อสารสองทาง (Line OA, Messenger) ด้านขาบน และช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตแบบปกปิดตัวตน (ปุ่มกระพริบสีเขียวด้านขวา) ชัดเจน ยืนยันถึงความใส่ใจในระบบ User Experience ของผู้ให้บริการ การให้บริการออนไลน์และสถิติ (๐๑๐ - ๐๑๑) มีการเชื่อมโยงระบบ e-Service เช่น MOE DO, KSP Self-Service และแสดงสถิติผู้รับบริการ (Walk-in / Online) อย่างเป็นระบบ และความโปร่งใสในงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการทุจริต (๐๕ - ๐๙, ๐๑๒ - ๐๑๓, ๐๑๕ - ๐๒๐) มีการเปิดเผยแผนยุทธศาสตร์ แผนจัดซื้อจัดจ้าง ประมวลจริยธรรม และสถิติเรื่องร้องเรียนทุจริตครบถ้วน ทุกองค์ประกอบตามหลักเกณฑ์	ระยะที่ ๑ ตรวจสอบและอัปเดตข้อมูลโครงสร้างพื้นฐาน ครอบคลุมรายการ ๐๑ - ๐๓, ๐๘, ๐๙, ๐๑๐, ๐๑๖, ๐๑๗, ๐๑๘	- ตรวจสอบข้อมูลผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร และช่องทางการติดต่อ (๐๑-๐๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้ปรับปรุงทันที - ตรวจสอบความถูกต้องของลิงก์ e-Service (๐๑๐) และปุ่มแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตสีเขียว กระพริบ (๐๑๘) ให้ใช้งานได้ปกติ - ตรวจสอบความครบถ้วนของคู่มือการปฏิบัติงาน (๐๘ - ครบ ๘ คู่มือ) และคู่มือบริการประชาชน (๐๙ - ครบ ๙ คู่มือ)	ต.ค. ๖๘ – ธ.ค. ๖๘	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	ระยะที่ ๒ เผยแพร่แผนงานและงบประมาณประจำปี ครอบคลุมรายการ ๐๕, ๐๖, ๐๑๒, ๐๑๔	- เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ (๐๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๐๖) - ประกาศรายการจัดซื้อจัดจ้าง/งบลงทุน วงเงินสูงสุด ๒๐ รายการแรก ประจำปี ๒๕๖๘ (๐๑๒) - เผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๘ พร้อมเอกสารแนบระดับกระทรวง (๐๑๔)	ต.ค. ๖๘ – มี.ค. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล
	ระยะที่ ๓ รายงานความก้าวหน้าและ การมีส่วนร่วมกลางปี ครอบคลุมรายการ ๐๖, ๐๑๑, ๐๑๒, ๐๑๙, ๐๒๐	- รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงาน ประจำปี ๒๕๖๘ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ (๐๖) - รายงานความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้าง/สัญญา ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ (๐๑๒) - เผยแพร่สรุปสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต ประจำเดือน (๐๑๙) และผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม (๐๒๐)	ม.ค. ๖๙ – มี.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ระยะที่ ๔ สรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณเดิม ครอบคลุมรายการ ๐๗, ๐๑๓, ๐๑๕	- รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๐๗) - รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๐๑๓) - รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๐๑๕)	ก.ค.๖๙ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ผลการประเมินภาพรวม ได้รับคะแนนเต็มสมบูรณ์ ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ประเมินจากรายการข้อมูล ๐๒๑ ถึง ๐๒๘) จัดอยู่ในเกณฑ์ ดีเยี่ยม แต่จากการพิจารณา ความเห็นของคณะอนุกรรมการประเมิน ทั้ง ๕ ท่านอย่างละเอียด พบประเด็นข้อเสี่ยงระดับสูง (High Risk) ในรายการ ๐๒๕ ที่ได้รับการอนุมัติ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเชิงโครงสร้างทันที เพื่อไม่ให้ถูกหักคะแนนในการประเมินปีถัดไป ผลการวิเคราะห์ สะท้อนถึงการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy และการประเมินความเสี่ยงการทุจริตภายในองค์กร	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฯ ปี ๒๕๖๙ ฉบับสมบูรณ์	๑) ถอดโครงสร้างแผนปฏิบัติการ ฯ จากต้นแบบของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) ๒) จัดทำเล่มแผนปฏิบัติการ ฯ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ให้ชัดเจน ๓) เสนอเล่มแผนปฏิบัติการ ฯ ให้ ศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ลงนามอนุมัติและลงนามในประกาศใช้แผนปฏิบัติการ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๔) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ฯ แนบไว้ในภาคผนวกของเล่มแผน ๕) เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของสำนักงานได้นำขึ้นเว็บไซต์หลักให้ตรงตามเกณฑ์ OIT	ม.ค.๖๙ - มี.ค. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ซึ่งวิเคราะห์จากข้อสังเกตจากคณะกรรมการที่ได้รับการอนุโลมในประเด็นข้อ ๐๒๕ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตควรจัดทำในรูปแบบของ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เป็นของหน่วยงานให้ชัดเจน โดยนำโครงสร้างรูปแบบแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) เป็นต้นแบบ ซึ่งในประเด็นดังกล่าว หน่วยงานเปิดเผยเพียงแผนของกระทรวง ฯ โครงการของหน่วยงาน และคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน (ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แต่ ขาดตัวเล่มแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ที่มีโครงสร้างแผนปฏิบัติการฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และงบประมาณรองรับชัดเจน ประกอบกับ หน่วยงานมีจุดแข็งโดดเด่นที่ได้ดำเนินการได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ เช่น การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy (๐๒๑, ๐๒๒) ได้มีการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	๒. ขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ ๑๐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกองค์ประกอบ	๑) ประกาศนโยบายและจัดทำแผนงานบริหารความเสี่ยง ครอบคลุมรายการ ๐๒๑, ๐๒๓, ๐๒๕, ๐๒๗ - ๐๒๑ (No Gift Policy): จัดพิธีประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy (ไทย/อังกฤษ) ลงนามโดยศึกษาธิการจังหวัด พร้อมเผยแพร่ภาพกิจกรรมและประกาศบนเว็บไซต์ - ๐๒๓ (ประเมินความเสี่ยง) จัดทำและเผยแพร่แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี - ๐๒๕ (แผนป้องกันทุจริต) ประกาศใช้เล่มแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ฉบับสมบูรณ์ - ๐๒๗ (มาตรการ ITA) วิเคราะห์ผลประเมิน ITA ปีที่ผ่านมา และกำหนดมาตรการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ๒) ดำเนินโครงการและติดตามความก้าวหน้า ครอบคลุมรายการ ๐๒๓, ๐๒๕ - ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (๐๒๕) - ประเมินและติดตามความก้าวหน้าการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตกลางปี ๓) สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน: ครอบคลุมรายการ ๐๒๒, ๐๒๔, ๐๒๖, ๐๒๘ - ๐๒๒ (การรับทรัพย์สิน) รายงานผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมชาติหรือตามแบบฟอร์ม	ต.ค. ๖๘ – ธ.ค. ๖๘ ม.ค. ๖๙ – มิ.ย. ๖๙ ก.ค.๖๙ - ก.ย. ๖๙	กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์	มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ลงนามโดยศึกษาธิการจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมรูปภาพกิจกรรมและการรายงานผลการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา (๐๒๒) ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต (๐๒๓, ๐๒๔) ที่แสดงแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต และประพจน์มิชอบของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๘ (๐๒๓) และรายงานผลการประเมิน/จัดการความเสี่ยง ประจำปี ๒๕๖๗ (๐๒๔) ครบถ้วน ตามองค์ประกอบ และประเด็น มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๐๒๖, ๐๒๗, ๐๒๘) ได้มีการนำผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มาวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง และกำหนดมาตรการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมรายงานผลการดำเนินการรอบปีที่ผ่านมา (๐๒๖, ๐๒๘) ได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์		- ๐๒๔ (ผลการจัดการความเสี่ยง) รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี - ๐๒๖ (รายงานผลป้องกันทุจริต) สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี - ๐๒๘ (รายงานผลมาตรการ ITA) สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน		


ผู้รายงาน
 (นางสุพิชฌาย์ จินดาชัด)
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่


ผู้ตรวจสอบข้อมูล/ผู้บริหารหน่วยงาน
 (นายสุทิน จันทวรเชตต์)
 ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดแพร่
 หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่