



**มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ**

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ภายใต้การกำกับและการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐได้รับทราบถึงสถานการณ์ดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานหน่วยงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติบรรลุเป้าหมายและเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงมีคำสั่งสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติที่ ๒๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อแต่งตั้งคณะทำงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ คือ

๑) ทบทวน สังเคราะห์ วิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติในปีที่ผ่านมา

๒) จัดเตรียมข้อมูลด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ด้านการบริหารงาน ด้านงบประมาณ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ-ครุภัณฑ์ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการส่งเสริมความโปร่งใสและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการกำหนดมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต และด้านอื่นๆ เพื่อนำเข้าระบบ ITA ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

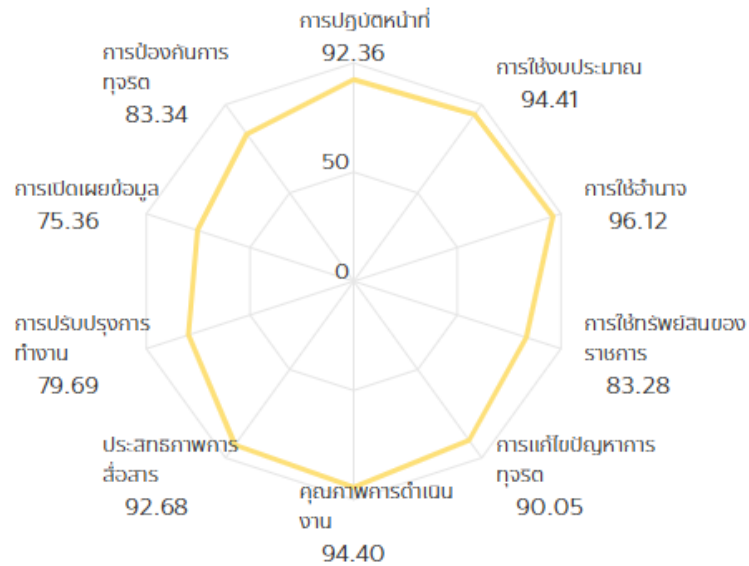
๓) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติมอบหมาย

จากการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความโปร่งใสและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการกำหนดมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต และด้านอื่นๆ เพื่อนำเข้าระบบ ITA ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ผ่านการทบทวน สังเคราะห์ วิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยคณะทำงานฯ ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ นั้นมีผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๑๓ ของหน่วยงานประเภท หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๘๕.๗๙ ถือว่า ผ่าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หรือแบบวัด IIT	คะแนนรวม ๙๑.๒๔ คะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หรือแบบวัด EIT(ส่วนที่๑)	คะแนนรวม ๘๖.๓๕ คะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หรือแบบวัด EIT(ส่วนที่๒)	คะแนนรวม ๙๑.๕๐ คะแนน
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หรือแบบวัด OIT	คะแนนรวม ๗๙.๓๕ คะแนน

## ผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ปี 2563    ปี 2564    ปี 2565    ปี 2566    ปี 2567



## สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัตินวัตกรรม	92.36
2	การใช้งบประมาณ	94.41
3	การใช้อำนาจ	96.12
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	83.28
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	90.05
6	คุณภาพการดำเนินงาน	94.40
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	92.68
8	การปรับปรุงการทำงาน	79.69
9	การเปิดเผยข้อมูล	75.36
10	การป้องกันการทุจริต	83.34

**กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ**

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือการประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/ รักษาระดับ
๑.	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	IIT	1๑	๘๘.๗๐	คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๒๔ โดยรวมมี
			1๒	๘๙.๙๗	คะแนนผ่าน
			1๓	๙๘.๔๑	-แต่การสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กร
			1๔	๙๑.๑๗	ยังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ต้องเพิ่มให้
			1๕	๙๔.๗๓	มีกลไกและตัวชี้วัด เพื่อการประเมินและ
			1๖	๙๗.๓๓	ตรวจสอบการดำเนินงานให้มีคุณธรรม
			1๗	๙๔.๖๐	ความโปร่งใส ป้องการทุจริต (มอบเป็น
			1๘	๙๖.๖๓	ภารกิจ แก่กลุ่มงานตรวจสอบภายใน
			1๙	๙๗.๑๔	สภช.) โดยประกอบด้วย สมาชิกสภา
			1๑๐	๗๑.๖๘	เกษตรกร ตัวแทนเกษตรกร หน่วยงานรัฐ
		1๑๑	๙๗.๒๑	ภายในจังหวัด เป็นผู้ประเมิน และ	
		1๑๒	๘๐.๙๕	ผู้บริหารควรเพิ่มการให้ความสำคัญกับ	
		1๑๓	๙๒.๘๙	การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐให้เกิด	
		1๑๔	๘๙.๙๐	ประโยชน์อย่างสูงสุด โดยเน้นเป็น	
		1๑๕	๘๗.๓๗	นโยบาย	
		EIT(๑)	E๑	๘๘.๐๐	คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๓๕ คะแนน โดยมี
			E๒	๙๑.๔๓	เรื่องระบบการให้บริการออนไลน์
			E๓	๑๐๐	(E-Service) ต้องปรับปรุง เนื่องจาก
			E๔	๙๐.๘๖	ผู้รับบริการบางรายมีความเห็นว่าไม่เคย
			E๕	๘๙.๗๑	ใช้ระบบการให้บริการออนไลน์
			E๖	๙๐.๒๙	(E-Service) ของหน่วยงาน จึงต้องเพิ่ม
			E๗	๘๘.๕๗	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการ
			E๘	๘๙.๗๑	ผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอก
		EIT(๒)	E๑	๙๓.๐๔	คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๕๐ คะแนน โดยมี
			E๒	๙๓.๙๑	เรื่องระบบการให้บริการออนไลน์
			E๓	๑๐๐	(E-Service) ต้องปรับปรุง เนื่องจาก
			E๔	๙๖.๕๒	ผู้รับบริการบางรายมีความเห็นว่าไม่เคย
			E๕	๙๕.๖๕	ใช้ระบบการให้บริการออนไลน์
			E๖	๙๓.๐๔	(E-Service) ของหน่วยงาน จึงต้องเพิ่ม

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือการประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ
	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	EIT(๒)	E๗ E๘ E๙	๘๗.๘๓ ๙๓.๙๑ ๖๙.๕๗	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้ทราบอย่างทั่วถึง เช่นเดียวกับ EIT ในส่วนที่ ๑ ดังนั้นต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนในระบบ E-Service ของสำนักงาน
		OIT	O๑-O๓๕	๗๙.๓๕	ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยข้อที่ไม่ได้รับคะแนน ต้องอัปเดตข้อมูลในส่วนที่ขาดหรือบกพร่องให้ส่วนงานที่รับผิดชอบนำไปแก้ไขและผู้บริหารต้องติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และรักษาระดับคะแนนในข้อที่ได้คะแนนเต็มและศึกษางานประเมิน OIT ตามหัวข้อในแต่ละปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

## การใช้บริการและระบบ E-Service

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสในปี ๒๕๖๗ ในข้อ 0๑๓ E-Service ระดับคะแนนที่ได้ ๐ คะแนน ซึ่งคณะที่ปรึกษาฯ ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล พบว่าขาดองค์ประกอบของการแสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ คณะที่ปรึกษา ได้พิจารณาข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ แล้วขอ ยืนยันผลการประเมินว่าหน่วยงานขาดองค์ประกอบของการแสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ ซึ่งก็คือคู่มือการใช้งานระบบ E-Service ว่ามีขั้นตอนการใช้งานอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่เข้ามาใช้งานระบบดังกล่าว ทั้งนี้ หัวข้อการประเมิน EIT(ส่วนที่๑) ข้อ e๙ คำถามในเรื่องการใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ได้รับคะแนนอยู่ที่ ๔๘.๕๗ คะแนน /EIT(ส่วนที่๒) ได้รับคะแนนอยู่ที่ ๖๙.๕๗ คะแนน ข้อ e๙ และ ข้อ e๒ ได้มีประเด็นในด้านผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรม และเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service จึงสรุปได้ว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา E-Service สำหรับการให้บริการให้ครอบคลุมทุกงานบริการของหน่วยงาน อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อสอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง และควรเร่งปรับปรุงระบบ E-Service และดำเนินการจัดทำคู่มือในการใช้งานให้เข้าใจง่ายและแสดงคู่มือในเว็บไซต์ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติให้ผู้บริการเห็นได้อย่างชัดเจน

### ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสพบว่า ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในข้อ (e๑) มีประเด็นเรื่องผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำ ข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม ข้อ e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีมีการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือ กิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

EIT ส่วนที่ ๑ มีผู้รับบริการติดต่อจากภายนอกได้แนะนำให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้มากกว่านี้ EIT ส่วนที่ ๒ มีผู้รับบริการติดต่อจากภายนอกได้แนะนำว่าอยากให้โครงการที่ประชาชนเข้าถึงให้มากขึ้น การประเมิน IIT ของพนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ได้พบว่า พนักงานแนะนำว่าอยากให้การสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติต้องมีการปรับปรุงทั้งด้านการสื่อสารจากภายนอกและภายในองค์กร โดยการประชาสัมพันธ์อาจจะต้องหาวิธีการช่องทางสื่อสารให้มากขึ้นและช่องทางอื่นๆเพื่อให้ผู้เข้ารับบริการเข้าถึงการให้บริการให้มากขึ้นและเข้าใจง่ายขึ้น

### กระบวนการการกำกับดูแลและการใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสพบว่าข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ทั้งนี้ ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ i๑๐ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i๑๒)

ข้อ i๑๒ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันมิให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๒๐)

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวจึงสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ว่ากระบวนการการกำกับดูแลและการใช้ทรัพย์สินของราชการของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จะต้องมีการกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ใน คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และมีมาตรการในการ

สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

### กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสพบว่าข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจได้รายงานถึงหน่วยงาน โดยมีการแนะนำว่าควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยควรมีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อค้นหาความเสี่ยงการทุจริตในรูปแบบที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีเรียก/รับสินบน เพื่อแลกกับการที่เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือละเว้นการปฏิบัติ ไม่ว่าจะกระทำนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ใน ๔ กระบวนงาน คือ (๑) การอนุมัติ อนุญาต (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง (๔) การบริหารงานบุคคลและกำหนดมาตรการ และกลไกในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด ทั้งนี้ คณะที่ปรึกษา ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจากข้อมูลตามข้อ ๐๑๔ จำนวน ๑ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการที่ปรากฏบนเว็บไซต์ <https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs> ครบถ้วน และ ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจากข้อมูลตามข้อ ๐๑๖ จำนวน ๓ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการที่ปรากฏบนเว็บไซต์ <https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs/page/๒> ครบถ้วน ดังนี้ ๑. ค่าเช่าบริการ ZOOM Meeting Business โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ๒. จ้างทำตรายาง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ๓. จ้างเหมาจดทะเบียนโดเมนเนม โดยวิธีเฉพาะเจาะจง และ ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจากข้อมูลตามข้อ ๐๑๗ จำนวน ๓ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการที่ปรากฏบนเว็บไซต์ ครบถ้วน ดังนี้ ๑. จ้างถ่ายเอกสารและเช่าเล่มเอกสาร โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ๒. จ้างซ่อมคอมพิวเตอร์จำนวน ๑ เครื่อง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ๓. ซื้อวัสดุเพื่อใช้ในโครงการสम्मมาเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการเลือกสมาชิก สภาเกษตรกรจังหวัด ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวจึงสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ว่ากระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีการดำเนินการ มีวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน

### กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสพบว่าข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจได้รายงานถึงหน่วยงานโดยได้รับการแนะนำว่าในเรื่องของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติว่า ข้อ๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขาดองค์ประกอบของงบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม มีข้อเสนอแนะว่าหากกิจกรรม/โครงการ ใดไม่ใช้งบประมาณ ให้ใส่ว่า "ไม่ใช้งบประมาณ" หรืออยู่ในระหว่างการจัดสรรให้ใส่จำนวนประมาณที่อยู่ระหว่างการจัดสรรด้วย ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พบว่า ขาดองค์ประกอบ ดังนี้ ๑. ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ จากคำชี้แจงของหน่วยงาน ดังนี้ ๑. หลักเกณฑ์กำหนดว่าจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลในลักษณะของระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ดังนั้นจึงไม่สามารถระบุเป็นเพียงเดือนและปีได้ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่าในอนาคตหน่วยงานจะต้องมีการแสดงข้อมูลที่ชัดเจนว่ามีการเริ่มต้น และสิ้นสุดเมื่อใด จึงจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๒. ข้อมูลที่หน่วยงานชี้แจงมา เป็นการพิจารณาสรรหาพนักงาน แต่ความหมายของประเด็นการประเมิน คือ ต้องการทราบข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ หรือวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ตามที่หน่วยงานของท่านได้กำหนดใช้รูปแบบของปีงบประมาณ ไม่ใช่สถิติการสรรหาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่การประเมินกำหนดไว้ ๐๒๐ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ไม่ได้จัดทำและประกาศโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งตามประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ดังนั้นการออกประมวลจริยธรรมของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จึงจะต้องเป็นประกาศของสภาเกษตรกรแห่งชาติ เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๔ ให้สภาเกษตรกรแห่งชาติ มีอำนาจอกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสำนักงาน และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ฯลฯ คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ขอยืนยันผลการตรวจประเมิน โดยขอเรียนว่าประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ไม่ได้จัดทำและประกาศโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งตามประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ดังนั้นการออกประมวลจริยธรรมของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จึงจะต้องเป็นประกาศของสภาเกษตรกรแห่งชาติ เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๔ ให้สภาเกษตรกรแห่งชาติ มีอำนาจอกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสำนักงาน และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ฯลฯ จึงเสนอแนะว่าหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของสำนักงานฯ โดยอ้างอิงจากกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามที่กำหนดไว้



ประกอบกับสถานะของพนักงานในสังกัดสำนักงานฯ ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงไม่สามารถใช้ประมวลเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญได้ จากข้อมูลดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ได้ว่า กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล โดยปัญหาที่พบคือบุคลากรบางราย ยังมีข้อกังวลเรื่องการใช้อำนาจและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานกระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของราชการและอำนาจการบริหาร ยังขาดกลไกที่รัดกุมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน แผนงานที่ชัดเจนและรายงานผลมาตรการที่ใช้ควบคุมและตรวจสอบการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้อำนาจ มีคณะทำงานตรวจสอบภายในที่รับผิดชอบตรวจสอบการใช้อำนาจและพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ มีระบบรับเรื่องร้องเรียน กรณีพบเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจไม่เป็นธรรมเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม และระเบียบขององค์กรการบริหารงานบุคคล และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่ได้รับการเผยแพร่และจำเป็นต้องปรับปรุงโดยต้องมีความรายละเอียดเพิ่มขึ้น ในเรื่องการวางแผน ด้านจำนวนบุคลากร แผนการสรรหา และพัฒนาศักยภาพ ให้ชัดเจน ต้องเผยแพร่ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี แนวทางป้องกันการใช้ทรัพย์สินราชการต้องทำให้วัตถุประสงค์มากขึ้น ควรต้องมีข้อเสนอให้กำหนด มาตรการควบคุมการใช้ทรัพย์สินราชการอย่างเข้มงวด ต้องมีระเบียบเกี่ยวกับ การขอยืมและการคืนทรัพย์สินราชการ หน่วยงานต้องตรวจสอบครุภัณฑ์ และวัสดุสิ้นเปลืองเป็นระยะ เพื่อเป็นกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

จากผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสพบว่าข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจได้รายงานถึงหน่วยงานโดยได้รับการแนะนำว่า ข้อ ๐๒๔ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ขาดองค์ประกอบของ "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด" ในแต่ละเดือน ดังนั้นจึงไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ คณะที่ปรึกษาได้ตรวจสอบข้อมูลแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ พบว่าหน่วยงานขาดองค์ประกอบของ "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด" ในแต่ละเดือน แต่มีข้อมูลสรุปรวมเรื่องทั้งหมดในปีงบประมาณ ข้อ i๑๒ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ i๑๕ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๒๒) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย ข้อ i๑ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น

หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป ข้อ ๑๑๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานประกอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบนจากนั้น นำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และดำเนินการตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย หน่วยงานควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งสร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และยังมีประเด็นในเรื่องการส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ ประเด็นที่ ๑ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๑ หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานให้กับสาธารณชน

๑.๒ การป้องกันการทุจริต ได้แก่ ประเด็น นโยบาย No Gift Policy หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนหรือเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ตลอดจนการกำกับติดตามให้เกิดการปฏิบัติที่ชัดเจน และรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรม No Gift Policy ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการรับสินบนในรูปแบบของของขวัญหรือของกำนัลของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีการนำนโยบาย No Gift Policy มาขับเคลื่อนให้เกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อันจะช่วยลดปัญหาการรับสินบนในรูปแบบของของขวัญหรือของกำนัลของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

๑.๓ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตหน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยควรมีการทบทวนและวิเคราะห์เพื่อค้นหาความเสี่ยงการทุจริตในรูปแบบที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีเรียก/รับสินบน เพื่อแลกกับการที่เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือละเว้นการปฏิบัติ ไม่ว่าจะการกระทำนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ใน ๔ กระบวนงาน คือ (๑) การอนุมัติ อนุญาต (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง (๔) การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ควรกำหนดมาตรการ และกลไกในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

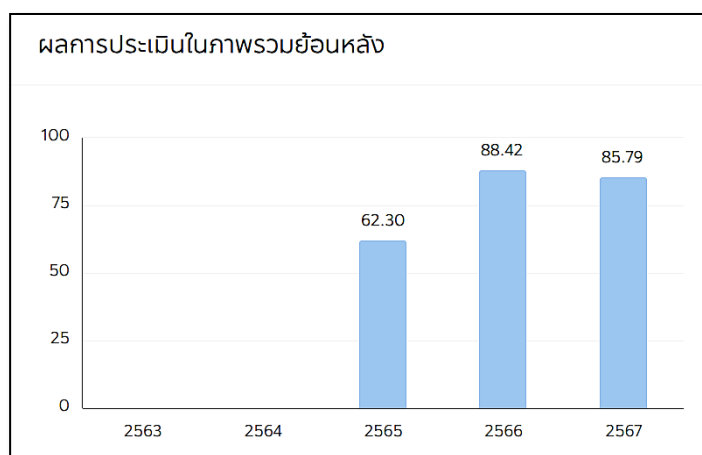
ป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยจากการวิเคราะห์ที่สังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้คือ หน่วยงาน ขาดการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตในบางประเด็น ข้อมูลการบริหารงบประมาณบางส่วนยังไม่ครบถ้วน ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ การรับสินบน ยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนและเข้มงวดเพียงพอ โดยมาตรการที่ควรใช้ในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต คือ

๑. แบบมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกคือต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี กำหนดให้เจ้าหน้าที่ลงนามใน นโยบาย No Gift Policy ห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ และจะต้องมีการสุ่มตรวจสอบ การใช้งบประมาณและการดำเนินโครงการ เป็นประจำ มาตรการควบคุมและตรวจสอบ

๒. มีระบบ E-Procurement สำหรับตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างมีการ เผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง บนเว็บไซต์ของหน่วยงานกำหนดให้มี บุคคลภายนอกร่วมตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการตรวจสอบ จัดให้มีช่องทาง แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีระบบ ปกปิดตัวตนของผู้ร้องเรียนเพื่อ ป้องกันการถูกคุกคาม หน่วยงานต้อง จัดทำสถิติเรื่องร้องเรียน และเผยแพร่ผลการดำเนินการ

### ผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

การประเมินคุณธรรมและโปร่งใสของสำนักงานมีแนวโน้มพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๖๕/๒๕๖๗ ได้คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๑.๙๓ ส่วนในปี ๒๕๖๖/๒๕๖๗ แนวโน้มคะแนนลดลงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๗



จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ จำแนกตามตัวชี้วัดหลัก พบว่า ด้าน IIT การประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรปี ๖๕/๖๖ พนักงานสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติมีมุมมองต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐.๙๔ ส่วนในปี ๖๖/๖๗ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๑.๗๗ ด้าน EIT แบ่งเป็นกลุ่มที่ ๑ จากการผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร public มีมุมมองต่อการดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติไปในทิศทางที่ลดลง คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ และเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๕ ส่วนกลุ่มที่ ๒ จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

survey เปรียบเทียบเฉพาะปี ๖๖/๖๗ มีแนวโน้มลดลงคิดเป็นร้อยละ ๓.๓๘ และด้าน OIT การเปิดเผยข้อมูลของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติสู่สาธารณะบนเว็บไซต์พบว่า ปี ๖๕/๖๖ มีการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มขึ้นอย่างมากคือเป็นร้อยละ ๒๔๒.๕๘ และลดลงในปี ๖๖/๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๔ ดังตารางที่ ๑ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA เป็นรายปี โดยจำแนกตามตัวชี้วัดหลัก

การประเมินตัวชี้วัดหลัก	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ร้อยละของกา เปลี่ยนแปลง ระหว่างปี 2565/2566	ร้อยละของกา เปลี่ยนแปลง ระหว่างปี 2566/2567
1. IT	83.72	92.88	91.24	↑ 10.94	↓ -1.77
2. HT กลุ่มที่ 1 public	91.26	85.03	86.35	↓ -6.83	↑ 1.55
3. HT กลุ่มที่ 2 survey	-	94.70	91.50	0.00	↓ -3.38
4. OT	24.52	84.00	79.35	↑ 242.58	↓ -5.54

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ จำแนกตามตัวชี้วัดรอง ๑๐ ตัวชี้วัด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินในปี ๖๕/๖๖ มีการดำเนินงานที่ดีขึ้นทุกตัวชี้วัดยกเว้น ด้านคุณภาพการดำเนินงานและด้านประสิทธิภาพการสื่อสารได้คะแนนลดลง คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๒ และ ๓.๔๐ ส่วนการดำเนินงานที่มีพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดคือ ด้านการป้องกันการทุจริตและด้านการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๒๕๐.๐๐ และ ๒๓๔.๗๒ ส่วนในปี ๖๖/๖๗ การดำเนินงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลคะแนนประเมินตัวชี้วัดลดลง ได้แก่

๑. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑
๒. ด้านการปรับปรุงการทำงาน ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๙.๑๙
๓. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๘.๘๔
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๗
๕. ด้านการป้องกันการทุจริต ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๔.๗๕
๖. ด้านการเปิดเผยข้อมูล ลดลงคิดเป็นร้อยละ ๖.๓๘

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกันระหว่างร้อยละของการประเมิน ITA ในปี ๖๕/๖๖ กับปี ๖๖/๖๗ พบว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการปรับปรุงตัวชี้วัดให้มีความเข้มข้นและกระชับยิ่งขึ้นทำให้ผลการประเมินในภาพรวมลดลง ดังนั้นการประเมินในปี ๒๕๖๘ ควรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติเพื่อให้ได้ผลประเมินที่ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒ การเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA เป็นรายปี โดยจำแนกตามตัวชี้วัดรอง ๑๐ ตัวชี้วัด

รายการประเมิน ตัวชี้วัดรอง	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ร้อยละของกา เปลี่ยนแปลง ระหว่างปี 2565/2566	ร้อยละของกา เปลี่ยนแปลง ระหว่างปี 2566/2567
1. คุณภาพการดำเนินงาน	94.72	93.09	94.41	↓ -1.72	↑ 1.41
2. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	91.88	88.76	92.69	↓ -3.40	↑ 4.43
3. การปฏิบัติหน้าที่	89.63	96.42	92.36	↑ 7.58	↓ -4.21
4. การปรับปรุงการทำงาน	87.19	87.76	79.70	↑ 0.65	↓ -9.19
5. การใช้งบประมาณ	86.73	91.80	94.41	↑ 5.85	↑ 2.85
6. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	82.52	91.36	83.29	↑ 10.71	↓ -8.84
7. การใช้อำนาจ	81.53	92.11	96.12	↑ 12.98	↑ 4.36
8. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	78.20	92.72	90.06	↑ 18.57	↓ -2.87
9. การป้องกันการทุจริต	25.00	87.50	83.34	↑ 250.00	↓ -4.75
10. การเปิดเผยข้อมูล	24.05	80.50	75.36	↑ 234.72	↓ -6.38

การประเมิน ITA จำแนกเป็นรายตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT ได้ ๘๖.๓๕ คะแนน

ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและค่านิยม	หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามกำหนด	เป็นไปตามที่ก่า น้อยที่สุด	เป็นไปตามที่ก่า น้อย	เป็นไปตามที่ก่า ค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่ก่า มาก	เป็นไปตามที่ก่า มากที่สุด	คะแนน
	i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะ มากน้อยเพียงใด	↓ 22%	↓ 0.63%	↓ 1.27%	↓ 10.79%	↓ 17.46%	↑ 67.62%	88.7
	หัวข้อการประเมิน	เจ้าหน้าที่ทุกคน ปฏิบัติงานอย่าง เท่าเทียมกัน	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด	คะแนน
	i2 ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการ ติดต่อกับผู้มารับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	↓ 0.95%	↓ 2.22%	↓ 2.86%	↓ 5.71%	↓ 16.51%	↑ 71.75%	89.97
	หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มี	คะแนน				
i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขอ มีการเรียก รับสินบนเพื่อแส การปฏิบัติงานหรือการให้ หรือไม่	↑ 98.41%	↓ 1.59%	98.41					

ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ	หัวข้อการประเมิน	ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	เป็นไปตามวัตถุประสงค์นี้ที่สุด	เป็นไปตามวัตถุประสงค์นี้	เป็นไปตามวัตถุประสงค์ค่อนข้างมาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก	เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	คะแนน	
	i4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	↓ 0.63%	↓ 0.32%	↓ 2.86%	↓ 7.30%	↓ 16.51%	↑ 72.38%	91.17
	หัวข้อการประเมิน	ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีการเบิกจ่ายเป็นเท็จ	มีสัดส่วนน้อยที่สุด	มีสัดส่วนน้อย	มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	มีสัดส่วนมาก	มีสัดส่วนมากที่สุด	คะแนน	
	i5	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นหนี้ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	↑ 85.71%	↓ 7.94%	↓ 3.49%	↓ 1.27%	↓ 0.32%	↓ 1.27%	94.73
	หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มี น้อยที่สุด	มี น้อย	มี ค่อนข้างมาก	มี มาก	มี มากที่สุด	คะแนน	
i6	หน่วยงานของท่าน มีการงบประมาณหรือการจัดซื้อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุกรุกมากน้อยเพียงใด	↑ 94.60%	↓ 1.59%	↓ 1.27%	↓ 1.59%	↓ 0.32%	↓ 0.63%	97.33	

ตัวชี้วัดที่ 12 คะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่มีผู้บังคับบัญชา คนใดที่สั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำร ส่วนตัว	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด	คะแนน
	i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพียงใด	↑ 83.17%	↓ 10.48%	↓ 4.13%	↓ 1.27%	↓ 0.32%	↓ 0.63%	94.6
	หัวข้อการประเมิน	ไม่มีผู้บังคับบัญชา คนใดที่สั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำ เป็นการทุจริต ประพฤติมิชอบ	มีสัดส่วน น้อยที่สุด	มีสัดส่วน น้อย	มีสัดส่วน ค่อนข้างมาก	มีสัดส่วน มาก	มีสัดส่วน มากที่สุด	คะแนน
	i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ เป็นการทุจริตหรือประพฤติ มากน้อยเพียงใด	↑ 88.89%	↓ 7.62%	↓ 1.90%	↓ 1.27%	↓ 0.00%	↓ 0.32%	96.63
	หัวข้อการประเมิน	ไม่มี	มี	คะแนน				
	i9 การบริหารงานบุคคลใน หน่วยงานของท่าน มีการ สินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง	↑ 97.14%	↓ 2.86%	97.14				



<b>ตัวชี้วัดที่ 1 การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยมอย่างถูกต้อง</b>	<b>มีสัดส่วนน้อยที่สุด</b>	<b>มีสัดส่วนน้อย</b>	<b>มีสัดส่วนค่อนข้างมาก</b>	<b>มีสัดส่วนมาก</b>	<b>มีสัดส่วนมากที่สุด</b>	<b>คะแนน</b>
	i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ คอยมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องเพียงใด	↓ 16.51%	↓ 10.16%	↓ 25.4%	↓ 1.90%	↓ 6.98%	↑ 61.90%	71.68
	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่มีเจ้าหน้าที่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วน</b>	<b>มีสัดส่วนน้อยที่สุด</b>	<b>มีสัดส่วนน้อย</b>	<b>มีสัดส่วนค่อนข้างมาก</b>	<b>มีสัดส่วนมาก</b>	<b>มีสัดส่วนมากที่สุด</b>	<b>คะแนน</b>
	i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนน้อยเพียงใด	↑ 91.43%	↓ 5.40%	↓ 1.90%	↓ 0.63%	↓ 0.32%	↓ 0.32%	97.21
<b>ตัวชี้วัดที่ 2 การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่เคย</b>	<b>แทบจะไม่เคย</b>	<b>นาน ๆ ครั้ง</b>	<b>ค่อนข้างบ่อย</b>	<b>บ่อยครั้ง</b>	<b>เป็นประจำ</b>	<b>คะแนน</b>
	i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการทุจริตของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำน้อยเพียงใด	↓ 13.33%	↓ 0.63%	↓ 4.76%	↓ 3.49%	↓ 4.76%	↑ 73.02%	80.95
	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่ให้ความสำคัญ</b>	<b>ให้ความสำคัญน้อยที่สุด</b>	<b>ให้ความสำคัญน้อย</b>	<b>ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก</b>	<b>ให้ความสำคัญมาก</b>	<b>ให้ความสำคัญมากที่สุด</b>	<b>คะแนน</b>
<b>ตัวชี้วัดที่ 3 การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>	i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	↓ 1.27%	↓ 0.63%	↓ 1.27%	↓ 6.35%	↓ 10.16%	↑ 80.32%	92.89
	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่สามารถป้องกันได้</b>	<b>สามารถป้องกันน้อยที่สุด</b>	<b>สามารถป้องกันน้อย</b>	<b>สามารถป้องกันค่อนข้างมาก</b>	<b>สามารถป้องกันมาก</b>	<b>สามารถป้องกันมากที่สุด</b>	<b>คะแนน</b>
	i14 ท่านคิดว่า การดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานของท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้มากน้อยเพียงใด	↓ 1.90%	↓ 0.63%	↓ 3.49%	↓ 7.30%	↓ 13.33%	↑ 73.33%	89.9
	<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ไม่เชื่อมั่น</b>	<b>เชื่อมั่นน้อยที่สุด</b>	<b>เชื่อมั่นน้อย</b>	<b>เชื่อมั่นค่อนข้างมาก</b>	<b>เชื่อมั่นมาก</b>	<b>เชื่อมั่นมากที่สุด</b>	<b>คะแนน</b>
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	↓ 3.49%	↓ 0.63%	↓ 3.81%	↓ 9.21%	↓ 13.33%	↑ 69.52%	87.37	

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT  
EIT กลุ่มที่ ๑ จากการผู้รับบริการหรือมาติดต่อราชการด้วยตนเอง (Public) ได้ ๙๒.๓๖ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้ ๙๓.๑๔ คะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	e1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 28.6%	↓ 28.6%	↑ 45.71%	↑ 48.57%
ตัวชี้วัดที่ ๖	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	e2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นเท่าเทียมกัน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 28.6%	→ 37.14%	↑ 60.00%
ตัวชี้วัดที่ ๖	หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	เคย	คะแนน				
	e3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกลินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน หรือ	↓ 100.00%	↓ 0.00%	↑ 100			

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารคะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๔ หน่วยงานมีช่องทางกา เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ส เข้าถึงได้ง่าย	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 28.6%	↗ 40.00%	↑ 57.14%	90.86
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๕ หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับทราบอย่างชัดเจน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↑ 51.43%	↑ 48.57%	89.71
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำ แก้ต่างได้อย่างชัดเจน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↑ 48.57%	↑ 51.43%	90.29

ตัวชี้วัดการปรับปรุงการให้บริการประชาชน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสบุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 286%	↑ 51.43%	↑ 45.71%	88.57
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 5.71%	↗ 40.00%	↑ 54.29%	89.71
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	เคย	คะแนน				
๙ ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	↑ 51.43%	↓ 48.57%	48.57					

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT

EIT กลุ่มที่ ๒ จากการผู้ประเมิน (ป.ป.ช.) เก็บข้อมูล (survey) ด้วยการลงพื้นที่ หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ได้ ๙๑.๕๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้ ๙๕.๖๕ คะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน	
	e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือ ให้บริการแก่ท่าน เป็นไปต ชั้นตอนและระยะเวลา	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 4.35%	↓ 0.00%	↓ 21.74%	↑ 73.91%	93.04	
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน	
	e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือ ให้บริการแก่ท่านและผู้อื่น เท่าเทียมกัน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 4.35%	↓ 21.74%	↑ 73.91%	93.91	
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	เคย	คะแนน					
	e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรี สินบน เพื่อแลกกับการปฏิ หรือให้บริการแก่ท่าน หรือ	↓ 100.00%	↓ 0.00%	↑ 100					

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารคะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๔ หน่วยงานมีช่องทางกา เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ส เข้าถึงได้ง่าย	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 17.39%	↑ 82.61%	96.52
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๕ หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าว ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับทราบอย่างชัดเจน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↘ 21.74%	↑ 78.26%	95.65
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อส ตอบข้อซักถาม หรือให้คำ แก้ต่างได้อย่างชัดเจน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 4.35%	↘ 26.09%	↑ 69.57%	93.04

ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงานคะแนน	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๕7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาส บุคคลภายนอกได้เข้าไปมี ในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↘ 17.39%	↘ 26.09%	↑ 56.52%	87.83
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	คะแนน
	๕8 หน่วยงานมีการปรับปรุง ดำเนินงานให้ตอบสนองต่อ ประชาชน	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↓ 0.00%	↘ 30.43%	↑ 69.57%	93.91
	หัวข้อการประเมิน	ไม่เคย	เคย	คะแนน				
๕9 ท่านเคยใช้งานระบบกา ให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	↓ 30.43%	↑ 69.57%	69.57					

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment)  
หรือแบบวัด OIT ได้ ๗๙.๓๕ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้ ๗๕.๓๖ คะแนน		
๑.ด้านข้อมูลพื้นฐาน ๑๐๐.๐๐		
หัวข้อการประเมิน	ได้คะแนน	คำอธิบายประกอบการให้คะแนน
๐๑ โครงสร้าง	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๓ อำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๔ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๕ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๖ Q&A	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
การบริหารงานและงบประมาณ ๖๔.๒๙		
หัวข้อการประเมิน	ได้คะแนน	คำอธิบายประกอบการให้คะแนน
๐๗ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๘ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๙ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๐.๐๐	คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูล เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๕๐ น. แล้ว พบว่าแต่ละกิจกรรม/โครงการของหน่วยงานมีผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม แต่ขาดข้อมูลในส่วนของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม และระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ในบางกิจกรรม/โครงการ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ แล้ว ขอยืนยันผลการตรวจประเมิน เนื่องจากบางกิจกรรม/โครงการขาดองค์ประกอบของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม และระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ซึ่งตามหลักเกณฑ์กำหนดให้มีการแสดงทกกิจกรรม/โครงการ ให้ครบถ้วน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้



๐๑๐ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐.๐๐	คณะที่ปรึกษา มีข้อเสนอแนะว่าหน่วยงานควรมีการปรับปรุงมาตรฐานคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากบางคู่มือของหน่วยงานไม่มีการกำหนดระยะเวลาในทุกขั้นตอน หรือไม่ได้มีการระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๐๑๑ คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ*	๕๐.๐๐	คณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๕.๐๐ น. พบว่า ๑. คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน เรื่อง การขึ้นทะเบียนองค์กรเกษตรกร ขาดองค์ประกอบของ ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน และ ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียม ให้ระบุว่า “ไม่มีค่าธรรมเนียม”) ๒. คู่มือปฏิบัติงานการเลือกตั้ง สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด ประเภทผู้แทนเกษตรกร สำหรับสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด จะเห็นได้จากคำนำที่แจ้งว่าเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานแก่พนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงไม่ใช่คู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน และยังขาดองค์ประกอบของ ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน ๓. คู่มือปฏิบัติงาน สำหรับการเลือกสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ ขาดองค์ประกอบของ ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน ๔. คู่มือการอบรมเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด และการเลือกสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ และอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบครบถ้วน ๕. คู่มือปฏิบัติงาน สำหรับการเลือกสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ คำนำที่แจ้งว่าเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานแก่พนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และพนักงานของสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงไม่ใช่คู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน และขาดระยะเวลาแต่ละขั้นตอน ๖. คู่มือการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ใช่คู่มือการให้บริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน แต่เป็นเอกสารเกี่ยวกับกำรบริหารงานภายในหน่วยงาน ดังนั้นคู่มือที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบ จะมีจำนวน ๑ คู่มือ ได้ ๕๐ คะแนน ทั้งนี้หากหน่วยงานต้องการ

		จะชี้แจงเพิ่มเติม ขอความกรุณาพิจารณาในเบื้องต้นว่าคู่มือที่จะนำมาแสดงเป็นคู่มือของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน หรือเป็นคู่มือที่ใช้ในการติดต่อหรือให้บริการแก่ประชาชน และองค์ประกอบของข้อมูลอยู่ที่ไหนที่เท่าใดด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาดำเนินการต่อไป ขณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ตามคำชี้แจงของหน่วยงาน ดังนี้ ๑. คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน เรื่อง การขึ้นทะเบียนองค์กรเกษตรกร เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเดิมแล้ว พบว่าขาดองค์ประกอบของระยะเวลาแต่ละขั้นตอน และ ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียม ให้ระบุว่า “ไม่มีค่าธรรมเนียม”) แต่ในข้อมูลใหม่ที่หน่วยงานชี้แจงเพิ่มเติมมีการปรับเพิ่มเติมจึงไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ ๒. คู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติ ตรวจสอบแล้วพบว่า ยังไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาในทุกขั้นตอน ดังนั้นจึงขอยืนยันผลการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานดังกล่าว
๐๑๒ ข้อมูลสถิติการให้บริการ*	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๑๓ E-Service	๐.๐๐	ขณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๓๐ น. พบว่า ขาดองค์ประกอบของการแสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ ขณะที่ปรึกษา ได้พิจารณาข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ แล้วขอยืนยันผลการประเมินว่าหน่วยงานขาดองค์ประกอบของการแสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ ซึ่งก็คือคู่มือการใช้งานระบบ E-Service นั้นเองว่าจะมีขั้นตอนการใช้งานอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่เข้ามาใช้งานระบบดังกล่าว
<b>การจัดซื้อจัดจ้าง ได้ ๑๐๐.๐๐ คะแนน</b>		
<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ได้คะแนน</b>	<b>คำอธิบายประกอบการให้คะแนน</b>
๐๑๔ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐	ขณะที่ปรึกษา ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจากข้อมูลตามข้อ ๐๑๔ จำนวน ๑ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการที่ ปรากฏบนเว็บไซต์ <a href="https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs">https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs</a> ครบถ้วน ดังนี้ ๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ โดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป

๐๑๕ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๑๖ ความก้าวหน้าการ จัดซื้อจัดจ้างหรือการ จัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐	<p>คณะที่ปรึกษา ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจาก ข้อมูลตามข้อ ๐๑๖ จำนวน ๓ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการ ที่ปรากฏบนเว็บไซต์</p> <p><a href="https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs/page/๒">https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs/page/๒</a> ครบถ้วน ดังนี้</p> <p>๑. ค่าเช่าบริการ ZOOM Meeting Business โดยวิธี เฉพาะเจาะจง</p> <p>๒. จ้างทำตรายาง โดยวิธีเฉพาะเจาะจง</p> <p>๓. จ้างเหมาจดทะเบียนโดเมนเนม โดยวิธีเฉพาะเจาะจง</p>
๐๑๗ รายงานสรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้างหรือการ จัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐.๐๐	<p>คณะที่ปรึกษา ได้ดำเนินการสุ่มสอบทานการจัดซื้อจัดจ้างจาก ข้อมูลตามข้อ ๐๑๗ จำนวน ๓ รายการ แล้ว พบว่ามีรายการ ที่ปรากฏบนเว็บไซต์</p> <p><a href="https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs/page/๓">https://www.nfc.or.th/content/category/news/news-jobs/page/๓</a> ครบถ้วน ดังนี้</p> <p>๑. จ้างถ่ายเอกสารและเข้าเล่มเอกสาร โดยวิธีเฉพาะเจาะจง</p> <p>๒. จ้างซ่อมคอมพิวเตอร์จำนวน ๑ เครื่อง โดยวิธี เฉพาะเจาะจง ๓. ซื้อวัสดุเพื่อใช้ในโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ คณะกรรมการเลือกสมาชิก สภาเกษตรกรจังหวัด ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง</p>
<b>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ ๒๕.๐๐ คะแนน</b>		
<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ได้คะแนน</b>	<b>คำอธิบายประกอบการให้คะแนน</b>
๐๑๘ แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๐.๐๐	<p>คณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๔๐ น. พบว่า ขาดองค์ประกอบ ของงบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม มีข้อเสนอแนะว่าหากกิจกรรม/โครงการ ใดไม่ใช้งบประมาณ ให้ใส่ว่า "ไม่ใช้งบประมาณ" หรืออยู่ในระหว่างการจัดสรรให้ ใส่จำนวนงบประมาณที่อยู่ระหว่างการจัดสรรด้วย</p>
๐๑๙ รายงานผลการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี	๐.๐๐	<p>คณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๔๕ น. พบว่า ขาดองค์ประกอบ ดังนี้ ๑. ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่ เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ ข้อมูลแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ จากคำชี้แจงของ หน่วยงาน ดังนี้ ๑. หลักเกณฑ์กำหนดว่าจะต้องมีการเปิดเผย</p>

		<p>ข้อมูลในลักษณะของระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) ดังนั้นจึงไม่สามารถระบุเป็นเพียงเดือนและปีได้ ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่าในอนาคตหน่วยงานจะต้องมีการแสดงข้อมูลที่ชัดเจนว่ามีการเริ่มต้น และสิ้นสุดเมื่อใด จึงจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๒. ข้อมูลที่หน่วยงานชี้แจงมา เป็นการพิจารณาสรรหาพนักงาน แต่ความหมายของประเด็นการประเมิน คือ ต้องการทราบข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ หรือวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ ตามที่หน่วยงานของท่านได้กำหนดใช้รูปแบบของปีงบประมาณ ไม่ใช่สถิติการสรรหาบุคลากรของหน่วยงาน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่การประเมินกำหนดไว้</p>
<p>๐๒๐ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>คณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๕๐ น. พบว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ไม่ได้จัดทำและประกาศโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งตามประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ดังนั้นการออกประมวลจริยธรรมของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จึงจะต้องเป็นประกาศของสภาเกษตรกรแห่งชาติ เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๔ ให้สภาเกษตรกรแห่งชาติ มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสำนักงาน และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ฯลฯ คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ขอยืนยันผลการตรวจประเมิน โดยขอเรียนว่าประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ไม่ได้จัดทำและประกาศโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ซึ่งตามประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรกลาง</p>

		<p>บริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ดังนั้นการออกประมวลจริยธรรมของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จึงจะต้องเป็นประกาศของสภาเกษตรกรแห่งชาติ เนื่องจากพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๒๔ ให้สภาเกษตรกรแห่งชาติ มีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานภายในสำนักงาน และสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ฯลฯ จึงเสนอแนะว่าหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมของสำนักงานฯ โดยอ้างอิงจากกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามที่กำหนดไว้ ประกอบกับสถานะของพนักงานในสังกัดสำนักงานฯ ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงไม่สามารถใช้ประมวลเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญได้</p>
๐๒๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
<b>การส่งเสริมความโปร่งใสได้ ๘๗.๕๐ คะแนน</b>		
<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ได้คะแนน</b>	<b>คำอธิบายประกอบการให้คะแนน</b>
๐๒๒ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๒๓ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๒๔ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๕๐.๐๐	<p>ขณะที่ปรึกษา ได้ทำการตรวจสอบข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๗.๑๐ น. พบว่า ขาดองค์ประกอบของ "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด" ในแต่ละเดือน ดังนั้นจึงไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ ขณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ พบว่าหน่วยงานขาดองค์ประกอบของ "จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด" ในแต่ละเดือน แต่มีข้อมูลสรุปรวมเรื่องทั้งหมดในปีงบประมาณอยู่ ดังนั้นจึงได้ ๕๐ คะแนน</p>
๐๒๕ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐	ไม่มี

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้ ๘๓.๓๔ คะแนน		
การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้ ๖๖.๖๗ คะแนน		
หัวข้อการประเมิน	ได้คะแนน	คำอธิบายประกอบการให้คะแนน
๐๒๖ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๒๗ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๒๘ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	๐.๐๐	คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๗.๓๘ น. แล้วปรากฏว่าแบบสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรากฏข้อมูลของการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เป็นการรายงานข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ แล้ว ขอ ยืนยันผลการตรวจประเมิน
๐๒๙ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๓๐ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	๐.๐๐	คณะที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบข้อมูลของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๗.๔๐ น. แล้วพบว่าหน่วยงานมีการแสดงข้อมูล ดังนี้ (๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ หน่วยงานได้แจ้งว่าไม่มีหน้าที่และอำนาจ จึงไม่มีการดำเนินงานในส่วนนี้ (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ ได้วิเคราะห์เป็นประเด็นของ (๑) การเงินและการบัญชี , (๒) การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ และ (๓) การใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ซึ่งไม่ตรงกับอำนาจและหน้าที่ตามที่ปรากฏที่ลิงก์ <a href="https://www.nfc.or.th/เกี่ยวกับองค์กร/อำนาจหน้าที่">https://www.nfc.or.th/เกี่ยวกับองค์กร/อำนาจหน้าที่</a> ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานได้มีการหน่วยงานได้มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยงด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ เรียบร้อยแล้ว (๔) การบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานไม่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนดังกล่าวไว้ ดังที่กล่าวมาจึงถือว่า

		หน่วยงานไม่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างครบถ้วน
๐๓๑ รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและ ประพฤตินิชอบประจำปี	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
<b>การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้ ๑๐๐.๐๐ คะแนน</b>		
<b>หัวข้อการประเมิน</b>	<b>ระดับคะแนน</b>	<b>คำอธิบายประกอบการให้คะแนน</b>
๐๓๒ แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๓๓ รายงานผลการ ดำเนินการป้องกัน การทุจริตประจำปี	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๓๔ มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	ไม่มี
๐๓๕ รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	ไม่มี

### ข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจประเมิน ITA

#### ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤตินิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๘๕.๗๙ คะแนน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยมีคะแนนสูงสุดควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ i๑๐ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการกำกับดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i๑๒)

ข้อ i๑๒ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันมิให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัตถุประสงค์และครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๐) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการขอยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๒๐)

ข้อ i๑๕ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๒๒) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

ข้อ i๑๖ ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ i๑๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๔) ประกอบกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน (อ้างอิงจาก ๐๓๐) จากนั้น นำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๒) และดำเนินการตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัด ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน



ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

● **ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)**

ข้อ e๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๓) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

ข้อ e๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือจุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ข้อ e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

ข้อ e๕ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ข้อ e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

● **ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)**

ข้อ e๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๓) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

ข้อ e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

ข้อ e๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือจุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ข้อ e๖ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ข้อ e๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๓) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงาน และช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๐) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

ข้อ e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๕) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๖) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

## ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินในข้อที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

### ๑. ตัวชี้วัดย่อย การบริหารงานและงบประมาณ ได้แก่

#### ๑.๑ ประเด็น แผนการดำเนินงานและงบประมาณ

๑.๑.๑ หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลในส่วนของเนื้อหาการกำกับติดตาม และการสรุปผลของการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ที่มีรายละเอียดชัดเจนครบถ้วน มีความสอดคล้องกัน ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการประมวลผล เพื่อให้สาธารณชนสามารถเข้าถึง ใช้ประโยชน์และเป็นการเปิดโอกาสให้สาธารณชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้

#### ๑.๒ ประเด็น การให้บริการและการติดต่อประสานงาน

๑.๒.๑ หน่วยงานควรมีการพัฒนาและจัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการตามหลักเกณฑ์การประเมินในทุกงานบริการของหน่วยงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาทบทวนคู่มือหรือแนวทางการให้บริการให้มีความเป็นปัจจุบัน และควรมีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่เกิดความพึงพอใจสูงสุด สะดวก และมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ควรจัดทำสรุปแนวทางการให้บริการดังกล่าวในรูปแบบที่สามารถเข้าใจได้ง่าย เช่น Flowchart, Infographic

๑.๒.๒ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา E-Service สำหรับการให้บริการ ให้ครอบคลุมทุกงานบริการของหน่วยงาน

### ๒. ตัวชี้วัดย่อย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

#### ๒.๑ ประเด็น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบาย แผนงานและหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒.๑.๒ หน่วยงานควรจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ให้สาธารณชน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ให้รับทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและมีความโปร่งใส

๒.๑.๓ หน่วยงานควรดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งสร้างการรับรู้และการตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

### ๓. ตัวชี้วัดย่อย การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่

#### ๓.๑ ประเด็น การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓.๑.๑ หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ให้กับสาธารณชน

#### ๔. ตัวชี้วัดย่อย การป้องกันการทุจริต ได้แก่

##### ๔.๑ ประเด็น นโยบาย No Gift Policy

๔.๑.๑ หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนหรือเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ตลอดจนการกำกับ ติดตามให้เกิดการปฏิบัติที่ชัดเจน และรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดค่านิยม และวัฒนธรรม No Gift Policy ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการรับสินบนในรูปแบบของขวัญหรือของกำนัลของเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีการนำนโยบาย No Gift Policy มาขับเคลื่อนให้เกิดเป็น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อันจะช่วยลดปัญหาการรับสินบนในรูปแบบของขวัญหรือของกำนัลของเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน

##### ๔.๒ ประเด็น การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

๔.๒.๑ หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยควรมีการทบทวน และวิเคราะห์เพื่อค้นหาความเสี่ยงการทุจริตในรูปแบบที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีเรียก/รับสินบน เพื่อแลกกับการที่ เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือละเว้นการปฏิบัติ ไม่ว่าจะกระทำนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ใน ๔ กระบวนงาน คือ

- (๑) การอนุมัติ อนุญาต
- (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ
- (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง
- (๔) การบริหารงานบุคคล

และกำหนดมาตรการ และกลไกในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน

นอกจากนี้หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์ หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจน ตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะจากการประเมิน EIT (public) จากบุคคลภายนอก และรวมถึงสมาชิก สภช./สภจ.

ที่	ข้อเสนอแนะ
๑	เพิ่มการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้มากกว่านี้
๒	ให้บริการ พร้อมให้คำแนะนำ ดีมาก
๓	การทำงานเป็นที่ประทับใจมากครับ

### ข้อเสนอแนะจากการประเมิน EIT (survey) จากบุคคลภายนอกที่สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เป็น เกษตรกร






ที่	ข้อเสนอแนะ
๑	บางเรื่องที่ฝากโครงการไป ค่อนข้างช้า ใช้เวลานาน
๒	ของงบประมาณเพื่อเข้าถึงประชาชน
๓	อยากให้บริการ และประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้
๔	ปรับปรุงเรื่องพนักงานที่ขาดงานบ่อย ทำงานไม่ตรงเวลา (เข้าช้า, ออกไว)
๕	ประสานงานให้โอกาสดูแล
๖	ลดดอกเบี้ยให้เกษตรกร, กองทุนน้ำมันภาคเกษตรกร, เรื่องน้ำ น้ำท่วม/น้ำแล้ง/น้ำเค็ม/น้ำเสีย
๗	งบประมาณน้อย ไม่ส่งเสริมเกษตรกร
๘	อยากให้มีโครงการที่ประชาชนเข้าถึงให้มากขึ้น
๙	ของจังหวัดอยากให้มีสำนักงาน อยากให้มีการประชุมรับทราบปัญหามากขึ้น
๑๐	สิ่งบุรีเข้าไปให้ความช่วยเหลือดีแต่เรื่องงบประมาณล่าช้า, มึงไม่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะจากการประเมิน IIT จากพนักงานในองค์กร

ที่	ข้อเสนอแนะ
๑	เป็นการประเมินที่ดีมากและมีประโยชน์ในภาพรวมของหน่วยงาน
๒	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากร เท่ากัน ควรมีคุณธรรมในการปรับตำแหน่ง โดยไม่เอาเฉพาะคนของตนขึ้นในตำแหน่ง และการเพิ่มเงินเดือน ไม่ควรใช้เกณฑ์อยากให้ใครก็ได้ เพราะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓	การบังคับใช้ระเบียบและข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด
๔	ให้ ปช. ปปง. ปปท. เปิดช่องร้องเรียนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ และมีกฎหมายปกป้อง จนท. ที่ให้ข้อมูล โดยอาจจะให้ จนท. ที่ให้ข้อมูลย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ที่หน่วยอื่น
๕	ไม่มี
๖	มีความรับผิดชอบ เกรงกลัวต่อบาป

๗	ฝึกให้พนักงานมีจิตสำนึกในการไม่ทุจริต ประพฤติมิชอบ
๘	การรับพนักงานต้องมีการสอบแข่งขัน เพื่อให้คนมีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงาน
๙	การสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๑๐	ควรมีการจัดอบรมการทำงานต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเงินและพัสดุ เพื่อให้เกิดแนวทางการทำงาน และเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

#### สถานการณ์การทุจริตของหน่วยงานในความคิดของบุคลากรของหน่วยงาน

หัวข้อการประเมิน	ไม่มีปัญหาเลย	ลดลงมาก	ลดลงเล็กน้อย	เพิ่มขึ้นเล็กน้อย	เพิ่มขึ้นมาก
ท่านคิดว่า ในช่วงที่ผ่านมา ปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส ใส ในหน่วยงานของท่าน เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพียงใด	 59.68%	 25.08%	 6.35%	 3.49%	 5.40%

## บทสรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

หน่วยงาน: สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ปีงบประมาณ: ๒๕๖๗

คะแนนรวม ITA: ๘๕.๗๙ (ผ่านเกณฑ์)

อันดับ: ที่ ๑๓ ในกลุ่มหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ

คะแนนรายด้าน:

IIT (แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน): ๙๑.๒๔

EIT ส่วนที่ ๑ (การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก - Public): ๘๖.๓๕

EIT ส่วนที่ ๒ (การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก - Survey): ๙๑.๕๐

OIT (แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ): ๗๙.๓๕ (ต่ำที่สุด)

## ๒. ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

### ๒.๑ การสื่อสารภายในและการบริหารองค์กร

**ปัญหา:** มีข้อจำกัดด้านการสื่อสารภายในองค์กร ทำให้การประเมินและตรวจสอบการดำเนินงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

**มาตรการ:** จัดทำกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น / เพิ่มตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสในการบริหารงาน  
ให้ความสำคัญกับนโยบายการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า

### ๒.๒ การให้บริการออนไลน์ (E-Service)

**ปัญหา:** มีผู้รับบริการบางรายไม่เคยใช้ระบบ E-Service และยังคงขาดข้อมูลคู่มือการใช้งาน

**มาตรการ:** ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้ทั่วถึง / จัดทำและเผยแพร่คู่มือการใช้งานระบบ E-Service บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน / ปรับปรุงระบบให้ครอบคลุมทุกงานบริการของหน่วยงาน

### ๒.๓ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

**ปัญหา:** ข้อมูลที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ยังขาดบางส่วน เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ และมาตรฐานการให้บริการ

**มาตรการ:** อัปเดตข้อมูลที่ขาดหายบนเว็บไซต์ ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่เผยแพร่เป็นระยะเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น

### ๒.๔ การบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน

**ปัญหา:** พบการขอยืมทรัพย์สินราชการโดยไม่ถูกต้อง และการกำกับดูแลยังไม่เข้มงวดพอ

**มาตรการ:** กำหนดแนวทางการขอยืมทรัพย์สินราชการให้ชัดเจน / เพิ่มกลไกการตรวจสอบและติดตามการใช้ทรัพย์สินราชการ / อบรมเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบ

### ๒.๕ การใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

**ปัญหา:** ต้องมีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตเพิ่มเติม

**มาตรการ:** จัดทำรายงานประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต / เผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างบนเว็บไซต์ให้โปร่งใส ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

### ๒.๖ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ปัญหา:** ยังไม่มีการเผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และขาดรายงานผล

**มาตรการ:** จัดทำและเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล / รายงานผลการพัฒนาและบริหารบุคลากรให้ชัดเจน / สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๒.๗ การควบคุมอำนาจและการร้องเรียน

**ปัญหา:** บางกรณีมีการใช้ดุลพินิจโดยไม่เป็นธรรมและการร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพพอ

**มาตรการ:** พัฒนาแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนให้โปร่งใส / ให้ความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ/ ปรับปรุงกระบวนการควบคุมอำนาจภายในองค์กรให้ชัดเจนขึ้น

### ๓. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสใน

- ควรยกระดับระบบ E-Service ให้เป็นแพลตฟอร์มหลักของการให้บริการ
- ควรจะต้องพัฒนาการเปิดเผยข้อมูล โดยเฉพาะด้านงบประมาณและผลการดำเนินงาน
- เพิ่มการสื่อสารภายใน ให้มีช่องทางที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ
- ควรปรับปรุงกลไกการควบคุมทรัพย์สิน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส
- เสริมสร้างจริยธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร ผ่านมาตรการและการอบรมที่เข้มข้น

โดยสรุปสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีคะแนน ITA อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (๘๕.๗๙ คะแนน) แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะเรื่อง E-Service, การเปิดเผยข้อมูล, และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใсыิ่งขึ้นเอกสาร หน่วยงานมีมาตรการและโครงการที่ชัดเจนในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต อย่างไรก็ตาม ควร พัฒนา E-Service, เพิ่มความเข้มงวดในการใช้ทรัพย์สินราชการ และปรับปรุงกลไกตรวจสอบงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสมากขึ้น

### ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน

การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ (ตามคำสั่งที่ ๒๕๙/๒๕๖๖) การตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ดำเนินการต่อเนื่อง จนถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน เผยแพร่ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

### การดำเนินโครงการและมาตรการที่เกี่ยวข้อง:

#### ๑. การปรับปรุงระบบ E-Service ดำเนินการในปี ๒๕๖๗

การเผยแพร่ข้อมูลและมาตรฐานการทำงาน เริ่มปรับปรุงและอัปเดตข้อมูลระหว่าง พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗ กระบวนการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ดำเนินการแบบรายปี โดยมีการตรวจสอบเป็นระยะ

#### ๒. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

เพราะปัญหาที่พบ คือบุคลากรบางราย ยังมีข้อกังวลเรื่องการใช้อำนาจและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน กระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของราชการและอำนาจการบริหาร ยังขาดกลไกที่รัดกุม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังขาด แผนงานที่ชัดเจนและรายงานผล

### มาตรการที่ใช้ควบคุมและตรวจสอบ การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้อำนาจ

- ต้องมีคณะทำงานตรวจสอบภายใน ที่รับผิดชอบตรวจสอบการใช้อำนาจและพฤติกรรมเจ้าหน้าที่
- ต้องทำระบบรับเรื่องร้องเรียน กรณีพบเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจไม่เป็นธรรมให้มีประสิทธิภาพ



- เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม และระเบียบขององค์กร การบริหารงานบุคคล
- จัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี
- กำหนดให้เจ้าหน้าที่ลงนามใน นโยบาย No Gift Policy ห้ามรับของขวัญหรือผลประโยชน์ใด ๆ
- มีการสุ่มตรวจสอบ การใช้งบประมาณและการดำเนินโครงการ เป็นประจำ
- มาตรการควบคุมและตรวจสอบมีระบบ E-Procurement สำหรับตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง
- ต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง บนเว็บไซต์ของหน่วยงานกำหนดให้มี บุคคลภายนอกร่วม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ กลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการตรวจสอบ
- ควรจัดให้มีช่องทาง แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบมีระบบปกปิดตัวตนของผู้ร้องเรียนเพื่อป้องกันการถูกคุกคามหน่วยงานต้อง ควบคุมกับการจัดทำสถิติเรื่องร้องเรียน และเผยแพร่ผลการดำเนินการ

### ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน

การดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ (ตาม คำสั่งที่ ๒๕๙/๒๕๖๖) การตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ดำเนินการต่อเนื่อง จนถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน เผยแพร่ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การดำเนินโครงการและมาตรการที่เกี่ยวข้อง: การดำเนินโครงการและการปรับปรุงระบบ E-Service และ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ ธันวาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

### ผู้รับผิดชอบ

- คณะทำงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) แต่งตั้งโดยคำสั่งสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ที่ ๒๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีหน้าที่ ทบทวน วิเคราะห์ และจัดเตรียมข้อมูล เพื่อประเมิน ITA

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** คณะทำงาน ITA ของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

- การกำกับดูแลและการใช้ทรัพย์สินของราชการ ดูแลการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ ตรวจสอบการขอยืมทรัพย์สินเพื่อป้องกันการใช้ในทางมิชอบ

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** กลุ่มกำกับการบริหารจัดการที่ดี

- การใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลงบประมาณและโครงการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการทุจริต

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** กองกลาง ฝ่ายบัญชีและงบประมาณของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

- การบริหารงานบุคคลและการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจ ดูแลเรื่อง การพัฒนาและสรรหาทรัพยากรบุคคล ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจริยธรรมและกฎหมาย

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** กองการเจ้าหน้าที่

- การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต / ควบคุมและติดตาม มาตรการ No Gift Policy  
ตรวจสอบ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและพฤติกรรมมิชอบ

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** กองกลาง / กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก

- ระบบ E-Service และการเปิดเผยข้อมูล

ดูแลการพัฒนา E-Service ให้ประชาชนใช้งานได้ง่ายขึ้น ปรับปรุง เว็บไซต์และช่องทางเผยแพร่ข้อมูลภาครัฐ

**ผู้รับผิดชอบหลัก:** กองสื่อสารและสารสนเทศ

- การประเมินและติดตามผล ITA สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)  
เป็นหน่วยงานที่กำกับและประเมินผล ITAสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีหน้าที่ดำเนินการตามมาตรฐานและ  
ข้อเสนอแนะของ ป.ป.ช. และสรุปประเด็น

**ผู้รับผิดชอบหลัก :** กองยุทธศาสตร์และวิชาการ

\*ข้อเสนอจากการวิเคราะห์เพิ่มเติม

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ควรมี ผู้รับผิดชอบประสานงานกลาง เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างฝ่าย  
ต่างๆ โดยจำนวนคณะผู้ทำงานด้าน (ITA) เพิ่มมากขึ้น และควรกำหนด ระยะเวลาติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละ  
ฝ่าย เพื่อลดความล่าช้าควรมี รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อให้การปรับปรุงมาตรฐานเป็นไปอย่าง  
ต่อเนื่อง