

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ผลคะแนนภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีค่าคะแนนภาพรวมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 73.05 ผลการประเมินอยู่ในระดับ C โดยพบว่ามีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ได้แก่

- 1) ขาดการเผยแพร่ข้อมูลด้านแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ
- 2) ขาดการสื่อสารขั้นตอนในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงาน
- 3) ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการยังไม่ครอบคลุมในการบริการ
- 4) ขาดการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล และการดำเนินกาต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว
- 5) ข้อมูลเชิงสถิติในเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบยังไม่ครอบคลุม
- 6) ขาดการสื่อสารในเรื่องของการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต รวมถึงการรายงานประจำปี
- 7) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานยังไม่ชัดเจน

ดังนั้น หากจะพัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน จะต้องปรับปรุงพัฒนาหรือหาแนวทางบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีขึ้น ทั้งกระบวนการบริการและกระบวนการสนับสนุน และเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อยกระดับผลการประเมิน CMU-ITA ของอุทยานฯ ไปสู่ระดับ AA ต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้และการดำเนินงานในตัวชี้วัด IIT และ EIT รวมถึง OIT ที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 85 โดยต้องมีนโยบายการกำหนดทิศทาง และการวางแผนเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของส่วนงานเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวให้สูงขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน และเพื่อทำให้ระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ในรายตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 85

แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของอุทยานฯ

อุทยานฯ ได้นำข้อเสนอแนะจากคณะผู้ตรวจประเมินฯ มาจัดทำแนวทางส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
1. การปฏิบัติหน้าที่	เชิงนโยบาย	
	1.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อย่างชัดเจนและเท่าเทียมกัน มีความมุ่งมั่นทำงานเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	1.2 บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อ หากเกิดความผิดพลาดที่เกิดจากตนเอง	บุคลากร
	1.3 บุคลากรต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว	บุคลากร
1.4 บุคลากรต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	บุคลากร	
2. การใช้งบประมาณ	เชิงนโยบาย	
	2.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ ให้มีความโปร่งใสอย่างชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเบี้ยเลี้ยง หรือค่าเดินทาง ฯลฯ รวมถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ ต้องมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานตนเองได้	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
2.2 บุคลากรภายในต้องมีการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงาน	บุคลากร	

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	2.3 ส่วนงานต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยบุคลากรภายในสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้ เมื่อเห็นถึงสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม สามารถทักท้วงและร้องเรียนได้	บุคลากร
	2.4 การใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	บุคลากร
	2.5 การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	บุคลากร
	2.6 ส่วนงานต้องไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	บุคลากร
3. การใช้อำนาจ	เชิงนโยบาย	
	3.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร การบริงงานงานบุคคล ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง อย่างชัดเจน	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	3.2 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของบุคลากรภายใน	ผู้บริหาร
	3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในต้องประเมินผลตามระดับคุณภาพของผลงาน	ผู้บริหาร
	3.4 ผู้บังคับบัญชาต้องมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม	ผู้บริหาร
	3.5 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัวของตนเอง	ผู้บริหาร
	3.6 การบริหารงานบุคคลต้องไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	ผู้บริหาร
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	เชิงนโยบาย	
	4.1 กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการทั้งการนำทรัพย์สินไปใช้ กระบวนการขออนุญาตที่ชัดเจน มีความสะดวก รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้ถูกต้องและมีความโปร่งใส	ผู้บริหาร

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	เชิงปฏิบัติ	
	4.2 มีการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงาน	บุคลากร
	4.3 บุคลากรภายในต้องรับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติของส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง	บุคลากร
	4.4 ส่วนงานต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีการป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	บุคลากร
	4.5 หากบุคลากรภายในต้องการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	บุคลากร
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	<p>เชิงนโยบาย</p> <p>5.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส โดยการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน มีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปใช้ปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานอย่างชัดเจน</p> <p>เชิงปฏิบัติ</p> <p>5.2 มีการดำเนินการจัดทำแผนงาน ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>5.3 บุคลากรภายในสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ โดยส่วนงานต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร้องเรียนว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีความปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน</p> <p>5.4 ส่วนงานต้องมีการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง</p> <p>5.5 ส่วนงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>5.6 ส่วนงานต้องมีการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มีการตรวจสอบ และมีการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงเมื่อพบการทุจริต</p> <p>5.7 ผู้บริหารสูงสุดของส่วนงานต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ผู้บริหาร</p> <p>ผู้บริหาร</p> <p>บุคลากร</p> <p>ผู้บริหาร</p> <p>บุคลากร</p> <p>บุคลากร</p> <p>ผู้บริหาร</p>

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. คุณภาพการดำเนินงาน	เชิงนโยบาย	
	6.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด อย่างชัดเจน เท่าเทียมกัน มีการให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	6.2 ส่วนงานที่ติดต่อมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	บุคลากร
	6.3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	บุคลากร
	6.4 เจ้าหน้าที่ของส่วนงานต้องปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ	บุคลากร
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	เชิงนโยบาย	
	7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสารให้มีความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	7.2 ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย	บุคลากร
	7.3 ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	บุคลากร
	7.4 ส่วนงานต้องสามารถชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อผู้มาติดต่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	บุคลากร
7.5 ส่วนงานต้องมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในส่วนงานได้	บุคลากร	

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	เชิงนโยบาย	
	8.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นและมีความโปร่งใสมากขึ้น	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	8.2 ส่วนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น	บุคลากร
	8.3 ส่วนงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน	บุคลากร
	8.4 เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีความโปร่งใสมากขึ้น	บุคลากร
8.5 เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา	บุคลากร	
9. การเปิดเผยข้อมูล	เชิงนโยบาย	
	9.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของส่วนงานทั้งด้านการบริหารงานและการดำเนินงานของส่วนงานให้มีความโปร่งใส แสดงให้ประชาชนทั่วไปและให้สาธารณชนได้รับทราบ อย่างชัดเจน ทั้งด้านข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใสในส่วนงาน	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
9.2 ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านแผนการดำเนินงานโดยเฉพาะประเด็นรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน ที่ส่วนงานต้องแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น	บุคลากร	

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	และรายงานผลข้อมูลในปี พ.ศ. 2566 ทุก ๆ 3 เดือน และประเด็น รายงานผลการดำเนินงานประจำปีที่ต้องแสดงผลการดำเนินงานตาม แผนดำเนินงานประจำปีที่มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ปัญหา อุปสรรคขอเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	
	9.3 ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการ ให้บริการ โดยเฉพาะข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการที่ส่วนงานต้องแสดง ข้อมูลสถิติการให้บริการของส่วนงาน และรายงานผลข้อมูลในปี พ.ศ. 2566 ทุก ๆ 3 เดือน	บุคลากร
	9.4 การดำเนินการบริหารเงินงบประมาณ ด้านแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี โดยเฉพาะรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีส่วนงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีที่มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่าย งบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ขอเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	บุคลากร
	9.5 การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการ ดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 ของส่วนงาน ซึ่งต้องแสดงการดำเนินการ ตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของส่วนงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในส่วนงาน เป็นต้น และเป็นการดำเนินการที่มีความ สอดรับกับนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	บุคลากร
	9.6 ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริม ความโปร่งใส ด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต โดยเฉพาะ ประเด็นข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ ส่วนงานต้องแสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่ของส่วนงานที่มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการ เรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ ระหวางดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน)	บุคลากร

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	9.7 ส่วนงานต้องมีการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานที่ได้ทำการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของส่วนงาน ทั้งที่เป็นลิงก์ (link) บนหน้าเว็บไซต์ของส่วนงานที่เชื่อมโยงไปยังข้อมูลต่าง ๆ	บุคลากร
10. การป้องกันการทุจริต	เชิงนโยบาย	
	10.1 กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงาน และเพื่อป้องกันการทุจริตมาตรการภายในให้มีความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของส่วนงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของส่วนงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบ และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสของส่วนงาน	ผู้บริหาร
	เชิงปฏิบัติ	
	10.2 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ด้านการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต ที่ต้องแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของส่วนงาน เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 036 และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566	บุคลากร
	10.3 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ด้านแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล โดยเฉพาะรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ที่ส่วนงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	บุคลากร
10.4 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลตามองค์ประกอบคือ มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในส่วนงาน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติที่กำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น	บุคลากร	

ตัวชี้วัด	มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ / ผู้ที่เกี่ยวข้อง
	10.5 ส่วนงานต้องมีการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานที่ได้ทำการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของส่วนงาน ทั้งที่เป็นลิงก์ (link) บนหน้าเว็บไซต์ของส่วนงานที่เชื่อมโยงไปยังข้อมูลต่าง ๆ	บุคลากร