การยางแห่งประเทศไทย
Rubber Authority of Thailand

รายงานผลการดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กองวินัยและแรงงานสัมพันธ์
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ
การยางแห่งประเทศไทย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

****

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอและไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานผลการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (open Data) รวมถึงผลการดำเนินงานตามมาตรการการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของการยางแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การยางแห่งประเทศไทย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการดำเนินงานครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานได้ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญคือ ได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กองวินัยและแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นผลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

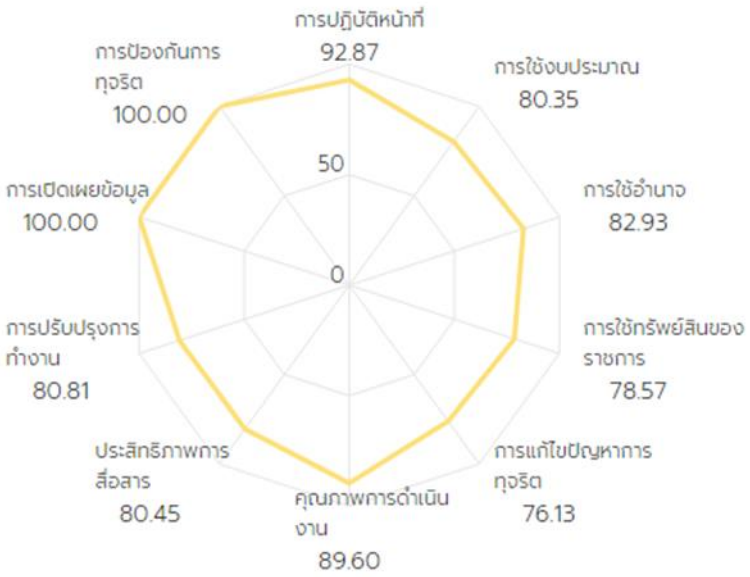
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของการยางแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของการยางแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๘๙.๗๔ คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน **ระดับ ดี** โดยจัดอันดับคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ได้แก่

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๒	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๘๗
๔	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๙.๖๐
๕	การใช้อำนาจ	๘๒.๙๓
๖	การปรับปรุงการทำงาน	๘๐.๘๑
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๐.๔๕
๘	การใช้งบประมาณ	๘๐.๓๕
๙	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๘.๕๗
๑๐	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๖.๑๓

/แผนภูมิ...

แผนภูมิแสดงคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด



เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตและตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับ ๙๒.๘๗ คะแนน ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๙.๖๐ คะแนน ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๒.๙๓ คะแนน ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๘๑ คะแนน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน ๘๐.๔๕ คะแนน ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๓๕ คะแนน ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๘.๕๗ คะแนน และตัวชี้วัดการแก้ปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๑๓ คะแนน

สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุด คือ ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตและตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน ส่วนที่ต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดการแก้ปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๑๓ คะแนน

/ผลการประเมิน...

ผลการประเมินผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ประจำปี	คะแนนที่ได้รับ (๑๐๐ คะแนนเต็ม)	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
ปี ๒๕๖๒	๘๙.๒๓	สูงมาก
ปี ๒๕๖๓	๗๘.๖๐	ปานกลาง
ปี ๒๕๖๔	๙๔.๕๘	สูงมาก
ปี ๒๕๖๕	๙๓.๓๖	สูง
ปี ๒๕๖๖	๘๙.๗๔	ผ่าน

เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของการยางแห่งประเทศไทย เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๕ แล้ว ได้รับคะแนนลดลง ๓.๖๒ คะแนน

๔. วิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของการยางแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๔.๑ ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่า ๙๐ คะแนน) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ คะแนน เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตซึ่งการเผยแพร่ข้อมูล ในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลง

(๒) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ คะแนน เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

/(๕) การส่งเสริม...

(๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๓) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับ ๙๒.๘๗ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๒ ประเด็นที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๙๐ คะแนน) จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๙.๖๐ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้บริหาร ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลายการบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

(๒) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๒.๙๓ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๓) ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๘๑ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

(๔) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๔๕ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบมากขึ้น รวมทั้งควรจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการได้ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการ

/จัดให้มี...

จัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๓๕ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

(๖) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๘.๕๗ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน

(๗) ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๑๓ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

จากที่การยางแห่งประเทศไทยได้จัดทำมาตรการการดำเนินงานประเด็นที่ต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของการยางแห่งประเทศไทยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งผลการดำเนินงานตามมาตรการการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของการยางแห่งประเทศไทยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของการยางแห่งประเทศไทย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ (๑)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม (๒)	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ (๓)
๑	ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (๙๒.๘๗ คะแนน)	- จัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย - ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)	ทุกส่วนงาน	- กยท. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย - กยท. มีการกำหนด KPI และ Competency เป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน	- ในแต่ละฝ่ายมีคู่มือการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน - พนักงานปฏิบัติตามตัวชี้วัด และทำให้งานประสบผลสำเร็จ
		- กำหนด KPI และ Competency เพื่อเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายและวัดผลสำเร็จของงาน	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค.๖๕)			
๒	ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ (๘๐.๓๕ คะแนน)	- เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้โดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน - ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ (ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖)	ฝ่ายการคลัง	- จัดทำช่องทางการร้องเรียนบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถสอบถาม/ร้องเรียน เรื่องการใช้งบประมาณ - จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	- ทำให้สามารถแก้ปัญหาจากเรื่องร้องเรียนได้ตรงตามความต้องการของพนักงานได้ทันที - หน่วยงานสามารถจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีได้สำเร็จ - พนักงานสามารถทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานมากขึ้น

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
๓	ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ (๘๒.๙๓ คะแนน)	- กำหนดมาตรการในการควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการใช้อำนาจต่าง ๆ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ทุกส่วนงาน	- กยท. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย - กยท. มีการประชุมคณะทำงานเป็นประจำทุกเดือน และรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน - กยท. มีการกำหนด KPI เพื่อเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	- พนักงานปฏิบัติงานตามคู่มือได้ตรงตามที่กำหนด - สามารถนำความเห็นของพนักงานมาปรับใช้ในการทำงานได้ตรงตามประเด็น และตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น - ได้รับการประเมินที่เป็นธรรม เนื่องจากได้ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างถูกต้อง และตามเวลาที่กำหนด
		- สร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๖ – มี.ค. ๖๖)			
๔	ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗๘.๕๗ คะแนน)	- จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ฝ่ายบริหารทรัพย์สิน	- มีแนวปฏิบัติแนวเดียวกันเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ - กยท. มีการทำจัดแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ	- สามารถทำให้รับรู้แนวปฏิบัติกับการใช้ทรัพย์สินของราชการโดยทั่วกันอย่างถูกต้อง และทราบถึงขั้นตอนการใช้ทรัพย์สินของราชการ พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบการ ยืม-คืน ทรัพย์สินราชการได้ เนื่องจากเกิดการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
		-กำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงาน	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๖ – มี.ค. ๖๖)			

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
๕	ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๗๖.๑๓ คะแนน)	- จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	- กยท. มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการรายงานผลสรุปในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน - กยท. จัดอบรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณจริยธรรม คุณธรรม และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม - กยท. ได้จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ประกาศเจตนารมณ์ (No Gift policy) และประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุด เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและหนังสือแจ้งเวียนทุกส่วนงานและทุกหน่วยงาน - กยท. ได้มีการจัดทำรายงานสรุปข้อมูลกรณีร้องเรียนบุคลากรภายในหน่วยงานให้แก่ ศปท.กษ.	- ปัญหาการทุจริตได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด - พนักงานรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม วินัย และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม เมื่อมีการแต่งตั้งโยกย้ายก็สามารถรายงานผลประโยชน์ขัดกันฯ ได้ทันที - พนักงานรับรู้เจตนารมณ์ No Gift Policy ของหน่วยงาน และได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เพื่อต่อต้านการรับของขวัญของกำนัลในกรปฏิบัติหน้าที่ - การทุจริตลดลง เนื่องจากพนักงานเข้าใจถึงผลกระทบของการกระทำทุกจริต (โทษ) ทั้งการกระทำที่ตั้งใจไม่ตั้งใจ รู้และไม่รู้
		- ทบทวนแผน นโยบาย หรือมาตรการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)			
		- จัดอบรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณจริยธรรม คุณธรรม และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๖ – มี.ค. ๖๖)			
		- จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ (No Gift policy) และประกาศเจตจำนงสุจริต ของผู้บริหารสูงสุด	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)			
		- จัดทำรายงานสรุปข้อมูลกรณีร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรภายในหน่วยงาน	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ (ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖)			

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
๖	ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน (๘๙.๖๐ คะแนน)	- จัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ทุกส่วนงานและฝ่ายพัฒนาเกษตรและสถาบันเกษตร	- กยท. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย - กยท. มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน	- พนักงานปฏิบัติงานตามคู่มือเพื่อบริการประชาชนได้ตามความต้องการ - ผู้มารับบริการพึงพอใจต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่
		- ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)			
		- จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ (ต.ค. ๖๕ – ก.ย. ๖๖)			
๗	ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘๐.๔๕ คะแนน)	- ปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย และไม่ซับซ้อน	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	- กยท. มีการปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย และไม่ซับซ้อน - กยท. มีการปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (ITA)	- สามารถตอบข้อซักถาม ข้อร้องเรียน ของผู้มารับบริการได้ตามความต้องการ และภายในระยะเวลาที่กำหนด - เว็บไซต์ของหน่วยงานมีความเป็นหมวดหมู่มากยิ่งขึ้น ผู้รับบริการเข้าถึงเว็บไซต์ได้ง่ายยิ่งขึ้น
		- ปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (ITA) - ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)			

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
		- ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของหน่วยงาน โดยมีการปิดประกาศบริเวณสำนักงาน และเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ (ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖)		- มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้บริเวณสำนักงาน และเว็บไซต์ของสำนักงาน	
๘	ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน (๘๐.๘๑ คะแนน)	- จัดทำคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ทุกส่วนงานและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	- กยท. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย - กยท. มีการปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย และไม่ซับซ้อน รวมถึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น - กระบวนการการทำงานมีความเป็นขั้นตอนมากขึ้น และทำให้งานออกมาตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด
		- ทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)			
		- ปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย รวมถึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)			
		- ทบทวนแผน นโยบาย หรือมาตรการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)			

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
๙	ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (๑๐๐ คะแนน)	- ปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ และเข้าถึงง่าย รวมถึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - ปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	- กยท. มีการปรับปรุงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เป็นหมวดหมู่ เข้าถึงง่าย และไม่ซับซ้อน รวมถึงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- มีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วน ผู้รับบริการเข้าถึงการให้บริการของหน่วยงานได้ง่าย - ข้อมูลที่เปิดเผยบนหน้าเว็บไซต์ตรงตามองค์ประกอบที่กำหนด ส่งผลให้คะแนน ด้าน OIT ของหน่วยงาน ได้เท่ากับ ๑๐๐ คะแนน
๑๐	ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (๑๐๐ คะแนน)	- จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	- กยท. มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการรายงานผลสรุปในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน - กยท. จัดอบรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณจริยธรรม คุณธรรม และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม - กยท. ได้จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ประกาศเจตนารมณ์ (No Gift policy) และประกาศเจตจำนงสุจริต ของผู้บริหารสูงสุด เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ	- งานสำเร็จตามแผน ปัญหาด้านทุจริตลดลง เนื่องจากมีการเผยแพร่ข่าวสารด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณ จริยธรรม วินัย และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวมให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ จึงส่งผลให้บุคลากรเข้าใจ และสามารถรายงานผลได้ทันที - พนักงาน กยท. ไม่มีการทุจริต ไม่รับของขวัญของกำนัลฯ ตามประกาศเจตนารมณ์ (No Gift policy) เพื่อยึดถือตามแนวปฏิบัติขององค์กร - พนักงาน กยท. รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และบทลงโทษจากการกระทำการทุจริต
		- ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๒ (ต.ค. ๖๕ – มี.ค. ๖๖)			
		- จัดอบรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับด้านวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ จริยธรรม คุณธรรม และการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๖ – มี.ค. ๖๖)			

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
		- จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ (No Gift Policy) และประกาศเจตจำนงสุจริต ของผู้บริหารสูงสุด	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๕ – ธ.ค. ๖๕)		หน่วยงานและหนังสือแจ้งเวียนทุกส่วนงานและทุกหน่วยงาน - กยท. ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตผ่านหนังสือแจ้งเวียนหัวหน้าทุกส่วนงานและหัวหน้าทุกหน่วยงาน	จึงสามารถหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดการทุจริตได้ ส่งผลให้การทุจริตลดลงตลอดจนไม่มีการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่
		- จัดทำข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ (ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖)			
๑๐	ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (๑๐๐ คะแนน)	- ทบทวนประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ - ทบทวนคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของการยางแห่งประเทศไทย - แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ของการยางแห่งประเทศไทย - จัดทำแนวทางปฏิบัติ Do’s & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๖ – มี.ค. ๖๖)	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	- กยท. ได้มีการทบทวนประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจและคู่มือจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของการยางแห่งประเทศไทย ผ่านหนังสือแจ้งเวียนหัวหน้าทุกส่วนงาน และหัวหน้าทุกหน่วยงาน - กยท. ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ของการยางแห่งประเทศไทย - กยท. ได้จัดทำแนวทางปฏิบัติ Do’s & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการ	- พนักงาน กยท. รับทราบว่าองค์กรมีประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ กยท. และได้ปฏิบัติตนอยู่ในจริยธรรมอันดีงาม - กยท. มีคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อให้คำปรึกษา และขับเคลื่อนการทำงานตามแนวปฏิบัติจริยธรรม - พนักงาน กยท. สามารถแยกแยะเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา แนวทางที่ควรปฏิบัติ และแนวทางไม่ควรปฏิบัติได้ เพื่อดำรงตนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ ที่ถูกต้องชอบธรรม

ที่	ประเภทตัวชี้วัด	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับรับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
					ประพฤติตนทางจริยธรรม ผ่านหนังสือแจ้งเวียนหัวหน้าทุกส่วนงาน และหัวหน้าทุกหน่วยงาน	จึงสามารถหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดการทุจริตได้ ส่งผลให้การทุจริตลดลงตลอดจนไม่มีการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่