

สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ให้หน่วยงานภาครัฐต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ผลปรากฏว่าสำนักงานได้ผลคะแนนจากการประเมิน ๘๕.๔๓ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A (๘๕.๐๐-๙๔.๙๙) เป็นลำดับที่ ๓๓ จากการประเมินในประเภทองค์การมหาชนทั้งหมด ๕๕ แห่ง โดยการประเมินในประเภทองค์การมหาชนมีคะแนนเฉลี่ยที่ ๘๕.๐๒ คะแนน ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้คะแนน ๘๙.๕๖ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลคะแนนลดลง ๔.๑๓ คะแนน นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ยังปรากฏเป็นเกณฑ์ประเมินองค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ว่าหน่วยงานจะต้องผ่านที่ ๘๕ คะแนน ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) อีกด้วย

๓.๑.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๔	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๑. ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐
	ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐
	ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	ร้อยละ ๘๐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป)	ร้อยละ ๑๐๐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป)	ร้อยละ ๘๐ (๙๐ คะแนนขึ้นไป)	ร้อยละ ๑๐๐ (๙๐ คะแนนขึ้นไป)
๒. คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	จำนวนคดีทุจริตในภาพรวม	ลดลงร้อยละ ๑๐	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๗๐	ลดลงร้อยละ ๘๐
	จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงาน - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต)	ลดลงร้อยละ ๑๐	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๗๐	ลดลงร้อยละ ๘๐
	- จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต	ลดลงร้อยละ ๑๐	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๗๐	ลดลงร้อยละ ๘๐
	จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	ลดลงร้อยละ ๒๕	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๘๐	ลดลงร้อยละ ๙๐

20

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเภทองค์การมหาชน

หน่วยงานภาครัฐและการมีส่วนร่วมในการประเมิน

หน่วยงานภาครัฐ	บุคลากรภาครัฐ	ผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อภาครัฐ
55	3,888	8,223

คะแนนเฉลี่ยภาพรวม

คะแนนเฉลี่ยภาพรวม
85.02

คะแนนเฉลี่ยรายตัวชี้วัด

เครื่องมือการประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ย
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	1. การปฏิบัติหน้าที่	90.51
	2. การใช้งบประมาณ	83.42
	3. การใช้อำนาจ	84.67
	4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	82.58
	5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	82.88
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	6. คุณภาพการดำเนินงาน	89.92
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	82.58
	8. การปรับปรุงการทำงาน	83.54
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	9. การเปิดเผยข้อมูล	88.99
	10. การป้องกันการทุจริต	80.89

สัดส่วนหน่วยงานตามระดับผลการประเมิน

AA	A	B	C	D	E	F
2	31	17	3	2	0	0
3.64%	56.36%	30.91%	5.45%	3.64%	0%	0%

สัดส่วนหน่วยงานตามเป้าหมายแผนแม่บทฯ (85 คะแนนขึ้นไป)

ผ่านเกณฑ์เป้าหมายแผนแม่บทฯ	ไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายแผนแม่บทฯ
33	22
60.00%	40.00%



โดยสรุป จากเป้าหมาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๓” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมียุทธศาสตร์ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จาก ๓ แบบวัด คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด

22

ที่	หน่วยงาน	คะแนน 2562	คะแนน 2563	ระดับผลการ ประเมิน	ค่าเป้าหมาย แผนแม่บท*
35	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	90.12	84.89	B	ไม่ผ่าน
36	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)	89.30	89.68	A	ผ่าน
37	สำนักงานเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติ (องค์การมหาชน)	89.78	80.45	B	ไม่ผ่าน
38	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	87.03	74.95	C	ไม่ผ่าน
39	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	87.80	85.73	A	ผ่าน
40	สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ	89.26	81.06	B	ไม่ผ่าน
41	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	89.25	91.28	A	ผ่าน
42	สำนักงานกองทุนบ้านมั่นคง	87.18	90.94	A	ผ่าน
43	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	91.82	56.27	D	ไม่ผ่าน
44	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	69.20	77.39	B	ไม่ผ่าน
45	สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)	89.68	90.77	A	ผ่าน
46	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	95.94	95.51	AA	ผ่าน
47	สำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน)	79.47	73.74	C	ไม่ผ่าน
48	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	89.78	78.97	B	ไม่ผ่าน
49	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	89.56	85.43	A	ผ่าน
50	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)	93.35	93.75	A	ผ่าน
51	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	92.20	90.95	A	ผ่าน
52	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)	89.49	91.91	A	ผ่าน
53	หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)	85.18	77.61	B	ไม่ผ่าน
54	องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)	95.06	95.54	AA	ผ่าน
55	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)	88.68	61.69	B	ไม่ผ่าน

*แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยในระบอบปี พ.ศ. 2561 - 2565 กำหนดเกณฑ์ที่ 85 คะแนนขึ้นไป และกำหนดค่าเป้าหมายร้อยละ 80



แบบวัดที่สำนักงานมีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ซึ่งสะท้อนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง

แบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีข้อเสนอแนะให้สำนักงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้

๑. แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงควรดำเนินการดังนี้

๑) การปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๒) การใช้งบประมาณ ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

๓) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล ควรจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ควรจัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด

๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสำนึกและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

๒. แบบวัด EIT เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและไม่เลือกปฏิบัติ จึงควรดำเนินการดังนี้

๑) คุณภาพการดำเนินงาน ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๒) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๓) การปรับปรุงระบบการทำงาน ควรสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก ที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และการวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้คะแนน ๘๕.๔๓ คะแนน อยู่ในระดับผลการประเมิน A (๘๕.๐๐-๙๔.๙๙) ผลการประเมิน ผ่าน เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล โดยเกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (rating score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังตารางแสดงระดับผลการประเมิน คะแนน ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินต้องมีผลคะแนน ๘๕.๐๐ คะแนนขึ้นไป เท่านั้นจึงจะได้รับผลการประเมิน “ผ่าน” เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล

เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

ตารางแสดงระดับผลการประเมิน

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๓๙.๙๙	F

หมายเหตุ: กรณีหน่วยงานดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนหรือตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการประเมินของหน่วยงานจะแสดงสัญลักษณ์ “ * ” ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผลการประเมินจากข้อมูลที่หน่วยงานดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนด

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การป้องกันการทุจริต	100.00
2	การเปิดเผยข้อมูล	95.00
3	การปฏิบัติหน้าที่	86.61
4	คุณภาพการดำเนินงาน	84.88
5	การใช้อำนาจ	80.20
6	การใช้งบประมาณ	79.41
7	การใช้ทรัพยากรของราชการ	79.20
8	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	75.07
9	การปรับปรุงการทำงาน	71.84
10	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	67.26

จากตาราง คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน คะแนนต่ำสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “ประสิทธิภาพการสื่อสาร” ที่ ๖๗.๒๖ คะแนน

ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของ

หน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตสู่องค์กรคุณธรรม และเพื่อเป็นการดำเนินการเหมาะสมตามสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อไวรัส COVID-19 งานนโยบายและแผน การกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงขอเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านของ สมศ. สมัครและเข้ารับการอบรมหลักสูตร "สุจริตไทย" Online ในบทเรียนสำหรับข้าราชการผ่านช่องทาง https://thaihonesty.org/org/other/course_intro?courseID=11 ซึ่งได้รับการอนุมัติตามบันทึกข้อความที่ กอก. ๖๘๙/๒๕๖๓ เรื่อง ขอเชิญเข้าเรียนหลักสูตร "สุจริตไทย" Online เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยปรากฏผลการเข้าเรียนหลักสูตร "สุจริตไทย" Online เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานปรากฏว่า

๑) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ รักษาการผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักประเมินและรับรอง และรองผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าอบรม ๓ ท่าน

๒) สำนักประเมินและรับรอง มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ๓๐ คน เข้าร่วมอบรม ๓๐ คน

๓) สำนักพัฒนาและส่งเสริม มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ๑๗ คน เข้าร่วมอบรม ๑๗ คน

๔) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ๑๑ คน เข้าร่วมอบรม ๑๑ คน

๕) สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ๒๘ คน เข้าร่วมอบรม ๒๘ คน

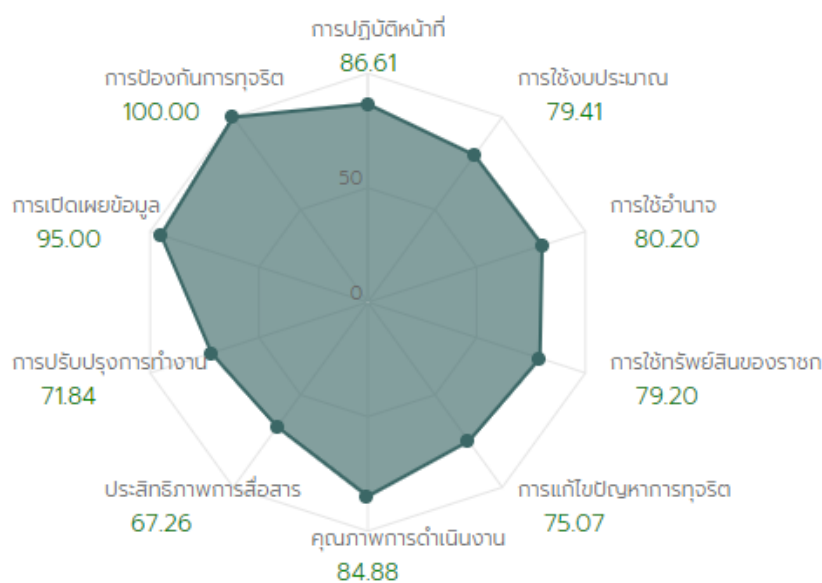
๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ๒ คน เข้าร่วมอบรม ๒ คน

๗) ลูกจ้างรายวัน มีจำนวน ๖ คน เข้าร่วมอบรม ๖ คน

โดยสรุปมีเจ้าหน้าที่ สมศ. เข้าร่วมเรียนหลักสูตร "สุจริตไทย" รวมทั้งสิ้น ๙๗ คนจากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และผู้เข้าร่วมเรียนหลักสูตรนี้ได้ประกาศนียบัตรและทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ สมศ.

ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ "ประสิทธิภาพการสื่อสาร" ที่ ๖๗.๒๖ คะแนน โดยแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่

ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นสำรวจประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด และ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่



ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายตัวชี้วัด

รายละเอียดคะแนนตามตัวชี้วัดการประเมิน

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิมและการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรมความโปร่งใสและการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อมรวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกประเด็นในการประเมินออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ๗๔ คน

๑. การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วน

ถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ ใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่ อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๖๑ (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๙๔ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มาก น้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๓๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๗ คะแนน)

12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๓๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๖๒ คะแนน)

13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร มุ่ง ผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจาก ตนเอง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๐๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๖๒ คะแนน)

14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลด ราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๔๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๗๔ คะแนน)

15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการ รับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความ บันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๙๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๖๐ คะแนน)

16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๒.๕๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๑๑ คะแนน)

๒. การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน

งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๔๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๖ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด
คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๕๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๙.๘๗ คะแนน)

18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่า ไม่
บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ คะแนนเฉลี่ย ๘๐.๗๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๑ คะแนน)

19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด
คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๔๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๘๙ คะแนน)

110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ
อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๐๒ คะแนน)

111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้
มากน้อยเพียงใด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๗
คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๔ คะแนน)

112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตาม
ประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผล
คะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๔ คะแนน)

๓. การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อ
การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือก
ปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่
ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ

การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๔) รายละเอียด ดังนี้

I13 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๐ คะแนน)

I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๓ คะแนน)

I15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่องาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๖ คะแนน)

I16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๓ คะแนน)

I17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๔๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๖๐ คะแนน)

I18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง คะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๓๑ คะแนน)

๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๑๑ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๑๓ คะแนน)

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๘๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๙ คะแนน)

121 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๕ คะแนน)

122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๔.๖๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๐๙ คะแนน)

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๑.๖๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๖๖ คะแนน)

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๘๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๕ คะแนน)

๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๗ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๖๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๖๔ คะแนน)

126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๕๑ คะแนน)

127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๒๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๘ คะแนน)

128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เพื่าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๗๔.๘๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๒ คะแนน)

129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๗๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๑ คะแนน)

130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๕๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๖๙ คะแนน)

- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ๖๒ คน

๖. คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงาน แก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๐๒ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด คะแนนเฉลี่ย ๗๘.๙๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๑๒ คะแนน)

E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๕ คะแนน)

E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๗ คะแนน)

E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดตอร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๐๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน)

E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๗๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๐.๘๘ คะแนน)

๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๖๗.๒๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๒๓ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๙๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน)

E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๖๕ คะแนน)

E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๕๖.๗๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๗.๐๖ คะแนน)

E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๒๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๖๒ คะแนน)

E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๔๙.๒๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน)

๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๗ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๑๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน)

E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๔.๗๖ คะแนน)

E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๖๑.๗๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๒ คะแนน)

E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๖๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๕ คะแนน)

E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน)

- แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

๙. การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย O1 โครงสร้าง O2 ข้อมูลผู้บริหาร O3 อำนาจหน้าที่ O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน O5 ข้อมูลการติดต่อ O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
ข่าวประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย O7 ข่าวประชาสัมพันธ์
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล ประกอบด้วย O8 Q&A O9 Social Network
ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

แผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย O10 แผนดำเนินงานประจำปี O100 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน
การให้บริการ ประกอบด้วย O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ O17 E-Service
ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ประกอบด้วย O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี
ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ยกเว้นในตัวชี้วัด O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ผลคะแนน ๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. แสดงข้อคิดเห็นว่า ไม่ปรากฏรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์การประเมิน โดยหน่วยงานดำเนินการนำเสนอเพียงใบสรุปภาพรวม แต่ไม่เสนอรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ประกอบด้วย O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม
ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

๑๐. การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๕ ข้อมูล ปี ๒๕๖๒ มี ๑๐ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ประกอบด้วย O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด (เดิมในปี ๒๕๖๒ มี ๗ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย O42 มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ O43 มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม O44 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง O45 มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O46 มาตรการป้องกันการรับสินบน O47 มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม O48 มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ)

ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
1	11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๕.๓๗	๗๗.๓๑	↓
2	12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๖๒	๗๗.๓๐	↓
3	13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๐.๖๒	๗๙.๐๖	↓
4	14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๘.๗๔	๙๖.๔๙	↓
5	15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๕.๖๐	๙๖.๙๓	↑
6	16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ เป็นต้น	๙๘.๑๑	๙๒.๕๔	↓

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
7	17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๖๙.๘๗	๖๘.๕๕	↓
8	18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ่มค่า ไม่บิดเบือน วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๕.๓๑	๘๐.๗๒	↓
9	19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๑.๘๙	๘๖.๔๖	↓
10	110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือ ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๕.๐๒	๙๑.๗๑	↓
11	111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๘๙.๐๔	๘๓.๑๗	↓
12	112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	๗๘.๐๔	๖๕.๗๒	↓
13	113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๕.๐๐	๗๓.๗๙	↓
14	114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๘.๑๓	๗๒.๙๖	↓
15	115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๕.๐๖	๖๘.๙๖	↓
16	116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๓.๑๓	๙๑.๗๔	↓
17	117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๕.๖๐	๙๓.๔๗	↓
18	118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๑.๓๑	๘๐.๒๙	↓

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
19	I19 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๘.๑๓	๘๘.๙๕	
20	I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๗๑.๑๙	๖๖.๘๓	
21	I21 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาต อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๑๕	๗๙.๒๓	
22	I22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๓.๐๙	๙๔.๖๙	
23	I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๓.๖๖	๗๑.๖๔	
24	I24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๗๗.๔๕	๗๓.๘๗	
25	I25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๘๕.๖๔	๘๑.๖๐	
26	I26 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๑.๕๑	๘๘.๙๖	
27	I27 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๗๘.๐๘	๖๖.๒๙	
28	I28 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เพื่าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	๗๗.๔๒	๗๔.๘๒	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
29	I29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๗๙.๙๑	๗๒.๗๘	
30	I30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๗๒.๖๙	๖๖.๕๓	
31	E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๗๙.๑๒	๗๘.๙๒	
32	E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๗๘.๖๕	๗๘.๖๗	
33	E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	๘๑.๔๗	๗๙.๙๗	
34	E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	๑๐๐	๙๙.๐๙	
35	E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๗๐.๘๘	๘๗.๗๕	
36	E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย	๗๒.๘๒	๗๕.๙๐	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
37	E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๕.๖๕	๗๙.๒๑	↑
38	E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการหรือไม่	๙๗.๐๖	๕๖.๗๒	↓
39	E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๕.๖๒	๗๕.๒๔	↓
40	E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	๑๐๐	๔๙.๒๕	↓
41	E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๗๓.๗๙	๗๖.๑๐	↑
42	E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๔.๗๖	๗๗.๕๖	↑
43	E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	๙๔.๑๒	๖๑.๗๖	↓
44	E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๑.๘๕	๖๘.๖๘	↓
45	E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๒.๘๒	๗๕.๐๙	↑
46	O1 โครงสร้างหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
47	O2 ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	-
48	O3 อำนาจหน้าที่	๑๐๐	๑๐๐	-
49	O4 แผนการขับเคลื่อนหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	-
50	O5 ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	-
51	O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๑๐๐	-
52	O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐	๑๐๐	-
53	O8 Q&A	๑๐๐	๑๐๐	-
54	O9 Social Network	๑๐๐	๑๐๐	-
55	O10 แผนดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
56	O11 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	-
57	O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
58	O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๑๐๐	-
59	O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	-
60	O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	-
61	O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	-
62	O17 E-Service	๑๐๐	๑๐๐	-
63	O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
64	O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
65	O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
66	O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	๑๐๐	-
67	O22 ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	๑๐๐	-
68	O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	๑๐๐	๑๐๐	-
69	O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
70	O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	-
71	O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	-
72	O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๐	-
73	O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	
74	O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	-
75	O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	-
76	O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
77	O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๑๐๐	๑๐๐	-
78	O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐	๑๐๐	-
79	O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	-
80	O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	-
81	O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
82	O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๖๓	เปรียบเทียบการ เปลี่ยนแปลง ของคะแนน
83	O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐	๑๐๐	-
84	O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	-
85	O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตรอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	-
86	O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	-
87	O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	-
88	O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	-

การวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ปรากฏผลคะแนนแบ่งออกเป็นคะแนนดังนี้

ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ผลคะแนน ๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อสังเกตว่า ไม่ปรากฏรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์การประเมิน โดยหน่วยงานดำเนินการนำเสนอเพียงใบสรุปภาพรวม แต่ไม่เสนอรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์

ดังนั้น ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานควรดำเนินการในด้านหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องชัดเจนให้มากยิ่งขึ้น โดยให้มีแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
- หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
- เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๕๕ – ๕๙ คะแนน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๕๙.๒๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๕๐.๗๕ ตอบว่าสำนักงานไม่มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยความเป็นจริงแล้วสำนักงานมีช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ผ่านทางหน้า website ข อ ง ส ำ น ัก ง ำ น ที่ <http://www.onesqa.or.th/complaint> แ ล ะ <http://www.onesqa.or.th/th/contact/> แล้ว ดังนั้น สำนักงานต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ติดต่อกับสำนักงานรับทราบถึงช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มากขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงช่องทางการติดต่อให้หลากหลายและเข้าถึงช่องทางให้มากขึ้นด้วย

ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๕๕ – ๖๕ คะแนน จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๕๖.๗๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๕๗.๐๖ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔๓.๒๘ ตอบว่าสำนักงานไม่มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ โดยความเป็นจริงแล้วสำนักงานมีช่องทางในการติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการผ่านทางหน้า website ของสำนักงานที่ <http://www.onesqa.or.th/complaint>, <http://www.onesqa.or.th/th/contact/> และ <http://www.onesqa.or.th/forum/> แล้ว ดังนั้น สำนักงานต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ติดต่อกับสำนักงานรับทราบถึงช่องทางให้ผู้มาติดต่อติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการให้มากขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงช่องทางการติดต่อให้หลากหลายและเข้าถึงช่องทางให้มากขึ้นด้วย

E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๖๑.๗๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๕๔.๑๒ คะแนน) อนึ่ง แม้ว่าสำนักงานจะมีการพัฒนาระบบต่าง ๆ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกและการดำเนินงานภายในสำนักงานอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังมีความเห็นว่าสำนักงานทั้งในส่วนของการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้นนั้นยังมีไม่มากเพียงพอจนเป็นที่ประจักษ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓๘.๒๔ เห็นว่าสำนักงานไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ดังนั้น สำนักงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๖๔ – ๗๕ คะแนน จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๕๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๙.๘๗ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๓๒ มีความเห็นว่า รู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ในขณะที่ร้อยละ ๑๗.๑๑ รู้บ้าง ดังนั้น สำนักงานจึงควรสร้างรูปแบบหรือกลไกในการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นี้

อาจทำในรูปแบบประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM ซึ่งจะเป็นแนวทางของการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม, สร้าง, และกระจายความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น ทั้งยังเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๔ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการสอบถามน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๖.๕๘ และน้อย ร้อยละ ๑๔.๔๗ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการทักท้วง น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๖.๕๘ และน้อยร้อยละ ๒๑.๐๕ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการร้องเรียนน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๗.๘๙ และน้อยร้อยละ ๒๒.๓๗ ดังนั้น สำนักงานควรเปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการสอบถาม ทักท้วง และร้องเรียน อย่างเปิดกว้าง มีการปกปิดข้อมูลของผู้ส่งเรื่องเพื่อตรวจสอบและแจ้งผลดำเนินการให้กับผู้ร้องเรียนด้วย

113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๐ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๑๕.๗๙ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องน้อย ดังนั้น ในการมอบหมายงานตามตัวชี้วัดในการทำงานของสำนักงาน ผู้บริหารอาจจะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานในการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๓ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๒.๖๓ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างไม่ถูกต้องหรือถูกต้องน้อยที่สุด และร้อยละ ๑๑.๘๔ มีความถูกต้องน้อย ดังนั้น จากการตอบแบบสอบถามพบว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีความเห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม สำนักงานจึงควรมีการปรับรูปแบบ หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามอาจไม่เข้าใจระบบหลักเกณฑ์หรือเหตุผลในการ

ประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานจึงทำให้มีความเห็นออกมาในรูปแบบดังกล่าว เพราะฉะนั้น การประเมิน การปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ควรมีหลักเกณฑ์ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบด้วยหลักฐาน หลักการ และ เหตุผลอธิบายผลการประเมินได้จนเป็นที่ไม่มีที่สงสัยของผู้ได้รับผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย

115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๖ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๒.๖๓ มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างไม่เป็นธรรมหรือน้อยที่สุด และร้อยละ ๑๘.๔๒ เห็นว่ามีความเป็นธรรมน้อย ดังนั้น ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของสำนักงานควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมผ่านคณะกรรมการเพื่อป้องกันการเอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง โดยการพิจารณาจะต้องยึดถือและเป็นไปตามผลประโยชน์ของสำนักงานเป็นหลักเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการและเหตุผลในการคัดเลือกพิจารณา

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๘๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๙ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๒.๖๗ มีความเห็นว่า ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย และร้อยละ ๑๔.๖๗ มีความสะดวกน้อย ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความสะดวกมากขึ้น เช่น การทำผ่านระบบ ผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องภายใต้กฎระเบียบการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงานด้วย

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๑.๖๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๖๖ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒.๖๗ รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย และร้อยละ ๑๒.๐๐ มีน้อย ดังนั้น สำนักงานควรมีการจัดอบรม หรือ KM ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๘๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๕ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของสำนักงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ ๕.๓๓ และ น้อย ร้อยละ ๑๒.๐๐ ดังนั้น สำนักงานควรมีมาตรการจริงจังในการกำกับติดตามและควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้

ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องอย่างรัดกุมในรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบโดยการทำงานแบบบูรณาการในการตรวจสอบ

127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๒๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๘ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไขน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๑๐.๓๙ และน้อย ร้อยละ ๑๘.๑๘ ดังนั้น สำนักงานควรใช้ช่องทางคณะกรรมการชุดใดชุดหนึ่งเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานให้มีความชัดเจน

129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๗๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๑ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่ามีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานน้อย ร้อยละ ๒๒.๐๘ ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการตั้งคณะทำงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานของสำนักงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง คะแนนเฉลี่ย ๖๖.๕๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๖๙ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวกร้อยละ ๓.๙๐ เห็นว่าน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๑๙.๔๘ น้อย ในขณะที่สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ร้อยละ ๖.๔๙ มีความเห็นว่าน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๑๙.๔๘ น้อย ในส่วนของมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาร้อยละ ๗.๗๙ มีความเห็นว่าน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๑๖.๘๘ น้อย และมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเองร้อยละ ๑๒.๙๙ มีความเห็นว่าน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๑๖.๘๘ น้อย ดังนั้น สำนักงานควรปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานในส่วนของการร้องเรียนหากพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีการกระทำความผิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีความมั่นใจในระบบการร้องเรียนเรื่องการทุจริตให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของเจ้าหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการสร้างความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเองร้องเรียนและส่งหลักฐานจากการแจ้งข้อมูลการทุจริตภายในองค์กรเข้าสู่กระบวนการค้นหาความจริงไต่อย่างเป็นธรรม

E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย

๖๘.๖๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๕ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๔.๔๑ มีความเห็นว่า หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย และร้อยละ ๒๒.๐๖ น้อย ดังนั้น สำนักงานตรวจพัฒนาช่องทางในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น เช่น การประเมินความพึงพอใจหลังการใช้บริการ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนบ่งชี้อย่างมีนัยยะสำคัญและพึงระวัง จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่องานขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๐๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๓๗ เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่องานขอให้จ่ายหรือให้เงินเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ นอกจากนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๓๗ เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่องานขอให้จ่ายหรือให้ทรัพย์สินเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ดังนั้น หากมีการเรียกรับผลประโยชน์ดังกล่าวจริง สำนักงานจะต้องตระหนักในพฤติกรรมการทุจริตในการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวหากเกิดขึ้นจริงจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป.ป.ช. กำหนดบทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม ซึ่งความผิดตามมาตราดังกล่าวมีบทลงโทษกล่าวคือ

มาตรา ๑๒๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๑ หรือมาตรา ๑๐๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีความผิดตามมาตรา ๑๐๐ วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้ “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมหรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม “ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลูกพี่ป้า อาศัยสมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่าได้แก่การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรมหรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้ (๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะ (๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท (๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัวหรือมีหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยั้งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี

มิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว
เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการป.ป.ช. ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรประธานวุฒิสภาหรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ๙ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๙ ข้อดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หมวด ๒ ข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะความชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการเงินทรัพย์สินบุคลากรบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

หมวด ๒ ข้อ ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือการกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมาทจริยธรรมนี้