

สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานใน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ให้หน่วยงานภาครัฐ  
ต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔  
ผลปรากฏว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ผลคะแนน  
จากการประเมิน ๘๙.๓๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๘๕.๔๓ คะแนน) อยู่ในเกณฑ์ระดับคุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A (๘๕.๐๐-๙๔.๙๙) เป็นลำดับที่ ๕๑ จากการประเมินในประเภท  
องค์การมหาชนทั้งหมด ๕๕ แห่ง (ปี ๒๕๖๓ ลำดับที่ ๓๓) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลคะแนน  
เพิ่มขึ้น ๓.๙๑ คะแนน การประเมินในประเภทองค์การมหาชนมีคะแนนเฉลี่ยที่ ๙๓.๒๖ คะแนน ทั้งนี้ ผลการ  
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้คะแนน ๘๗.๐๓ คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ได้คะแนน ๘๙.๕๖ คะแนน  
และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๘๕.๔๓ คะแนน นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณธรรมและความ  
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ยังปรากฏเป็นเกณฑ์ประเมินองค์การมหาชน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ว่าหน่วยงานจะต้องผ่านที่ ๘๕ คะแนน ตามแผน  
แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -  
๒๕๘๐) อีกด้วย



ตารางที่ ๑ ตารางผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)  
ของ สมศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ปีงบประมาณ พ.ศ.	คะแนน ITA
๒๕๖๑	๘๗.๐๓
๒๕๖๒	๘๙.๕๖
๒๕๖๓	๘๕.๔๓
๒๕๖๔	๘๙.๓๔

ตารางที่ ๒ ตารางเป้าหมายและตัวชี้วัด

๓.๑.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	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

โดยสรุป จากเป้าหมาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๕๔” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมียผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จาก ๓ แบบวัด คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีเจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๔ คน ซึ่งตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมศ. ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๑๙ คน ซึ่งตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด ซึ่งปรากฏคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังนี้

ตารางที่ ๓ ตารางคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๒	การเปิดเผยข้อมูล	๙๗.๕๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๓๒
๔	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๕.๕๕
๕	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๒.๙๗
๖	การใช้งบประมาณ	๘๒.๗๔
๗	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๑.๗๕
๘	การใช้อำนาจ	๘๑.๔๘
๙	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๐.๗๘
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๗๙.๐๗

๑. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้คะแนน ๘๙.๓๔ 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

## ตารางที่ ๔ เกณฑ์ระดับผลการประเมิน

### 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

จากตาราง คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน คะแนนต่ำสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ ๗๙.๐๗ คะแนน

๑.๑ ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน) เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่ เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตสู่องค์กรคุณธรรม และเพื่อเป็นการดำเนินการเหมาะสมตามสถานการณ์การแพร่กระจายเชื้อไวรัส COVID-19 งานนโยบายและแผน ภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จึงได้จัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผ่านกิจกรรมที่ปรับให้การดำเนินการสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้แก่

- รักษาการประธานกรรมการคณะกรรมการ สมศ. และ รักษาการผู้อำนวยการ สมศ. นำคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ร่วมประกาศเจตจำนงสุจริตเป็นองค์กรสุจริต เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

- รายงานสรุปโครงการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- สมศ. จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และประกาศเจตจำนงสุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการจัดอบรมผ่าน Facebook Live

- การจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม การประกันคุณภาพการศึกษาไทยก้าวไกลด้วยคุณธรรม และจริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยพระมหาสมปอง ตาลปุตโต

**๑.๒ ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด** ได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ ๗๙.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๗ คะแนน) โดยแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้วยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ประเด็นสำรวจประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นหรือไม่, หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด และหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

**๒. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายตัวชี้วัด**

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่

การยกระดับคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยง ให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิมและการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การ ประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรมความโปร่งใสและการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการ ทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อมรวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และ ส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกประเด็นในการประเมิน ออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

## ๒.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ๘๔ คน

๒.๑.๑. การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่ รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระ สำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๓๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๖๑, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๙๔ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๖๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๗.๓๑ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๗ คะแนน)

12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๔๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน เฉลี่ย ๘๗.๓๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๖๒ คะแนน)

13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้  
อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาด  
เกิดจากตนเอง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๗๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๐๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผล  
คะแนนเฉลี่ย ๘๐.๖๒ คะแนน)

14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการ  
ปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้  
เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย  
๙๖.๔๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๗๔ คะแนน)

15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม  
ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรใน  
หน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น  
การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๘๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย  
๙๖.๙๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๖๐ คะแนน)

16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน  
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่  
อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น ผลคะแนน  
เฉลี่ย ๙๙.๒๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๒.๕๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๑๑  
คะแนน)

**๒.๑.๒ การใช้งบประมาณ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร  
ภายใน หน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน  
งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึง  
ลักษณะการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่  
ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์  
หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้  
ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของ  
หน่วยงานตนเองได้ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๗๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๔๑ คะแนน,  
ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๖ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อย เพียงใดคะแนนเฉลี่ย ๖๙.๑๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๕๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๙.๘๗ คะแนน)

18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยค่านึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ่มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๗๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๑ คะแนน)

19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อย เพียงใดคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๔๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๘๙ คะแนน)

110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๑ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๐๒ คะแนน)

111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๗๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๔ คะแนน)

112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๓๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๔ คะแนน)

**๒.๑.๓ การใช้อำนาจ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือ ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจาก ผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๔) รายละเอียด ดังนี้

113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนน เฉลี่ย ๗๔.๓๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๐ คะแนน)



114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๙๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๓ คะแนน)

115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๙๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๖ คะแนน)

116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๙๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๓ คะแนน)

117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๕๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๔๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๕.๖๐ คะแนน)

118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๓๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๓๑ คะแนน)

**๒.๑.๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๗๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๑๑ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๕๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๑๓ คะแนน)

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากขึ้นเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๔๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๘๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๙ คะแนน)

121 ถ้าต้องมีการยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๕๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๕ คะแนน)

122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๐๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๔.๖๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๐๙ คะแนน)

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๔.๔๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๖๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๖๖ คะแนน)

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๘๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๕ คะแนน)

**๒.๑.๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงาน ลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๗๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๗ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อย เพียงใดคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๖๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๖๔ คะแนน)

126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๕.๒๔ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน เฉลี่ย ๙๑.๕๑ คะแนน)

127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๐๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๒๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๘ คะแนน)

128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อย เพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๔.๘๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๒ คะแนน)

129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๗๘ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๑ คะแนน)

130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็น ต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการ ร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง คะแนนเฉลี่ย ๗๐.๖๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๕๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๖๙ คะแนน)

## **๒.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๑๙ คน**

**๒.๒.๑ คุณภาพการดำเนินงาน** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงาน แก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับ

ประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๕๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๘ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๐๒ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๙๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๑๒ คะแนน)

E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๗๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๕ คะแนน)

E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๖๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๗ คะแนน)

E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๖๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๙.๐๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน)

E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๐๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๗.๗๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๐.๘๘ คะแนน)

**๒.๒.๒ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของ หน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มา

ติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๙๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๗.๒๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๒๓ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๙๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน)

E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๙๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๑ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๖๕ คะแนน)

E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๕๖.๗๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๗.๐๖ คะแนน)

E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๒๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๖๒ คะแนน)

E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๓๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๔๙.๒๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน)

๒.๒.๓ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมี กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๗ คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นอย่างน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๖.๑๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน)

E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๙๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๔.๗๖ คะแนน)

E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๑.๗๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๒ คะแนน)

E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๑.๐๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๖๘ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๕ คะแนน)

E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน)

## ๒.๓ แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

๒.๓.๑ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๗.๕๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย 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 ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผล  
คะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

แผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย O10 แผนดำเนินงานประจำปี O11 รายงานการกำกับ  
ติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การให้บริการ ประกอบด้วย O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ O15 ข้อมูลเชิงสถิติการ  
ให้บริการ O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ O17 E-Service

ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ยกเว้นในตัวชี้วัด O17 E-Service ได้ผลคะแนน ๐ คะแนน (ปี  
๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. แสดง  
ข้อคิดเห็นว่า ไม่มี E-Service ๓๐/๐๕/๖๔ เวลา ๑๕.๐๔ น. (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี  
๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ทุกตัวชี้วัด)

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ประกอบด้วย O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณ  
ประจำปี O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน O20 รายงานผลการ  
ใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการ  
จัดหาพัสดุ O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง  
หรือการจัดหาพัสดุรายเดือน O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี

ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผล  
คะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย O25 นโยบายการบริหารทรัพยากร  
บุคคล O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ยกเว้นในตัวชี้วัด O27 หลักเกณฑ์การบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ผลคะแนน ๐ คะแนน โดยปี ๒๕๖๓ สำนักงาน ป.ป.ช. แสดงข้อคิดเห็นว่า

ไม่ปรากฏรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์การประเมิน โดยหน่วยงานดำเนินการนำเสนอเพียงใบสรุปภาพรวม แต่ไม่เสนอรายละเอียดของแต่ละหลักเกณฑ์, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนนทุกตัวชี้วัด)

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ประกอบด้วย O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด

๒.๓.๒ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ๑๐ ข้อมูล (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ๑๕ ข้อมูล), ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๒ มี ๑๐ ข้อมูล)) ดังต่อไปนี้

#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจูงใจสุจริตของผู้บริหาร ประกอบด้วย O34 เจตจูงใจสุจริตของผู้บริหาร O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด







#### ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต



มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ผลคะแนน ๑๐๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ทุกตัวชี้วัด (ปี ๒๕๖๒ มี ๗ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย O42 มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ O43 มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม O44 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง O45 มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O46 มาตรการป้องกันการรับสินบน O47 มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วม O48 มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ)

ตารางที่ ๕ ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๕๔



ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๕๓	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับคะแนนปีที่ ผ่านมา
๑	11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๕.๓๗	๗๗.๓๑	๘๔.๖๖	
๒	12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๖๒	๗๗.๓๐	๘๓.๔๖	
๓	13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ ใดๆ มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๐.๖๒	๗๙.๐๖	๘๑.๗๖	
๔	14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๘.๗๔	๙๖.๔๙	๑๐๐.๐๐	
๕	15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๕.๖๐	๙๖.๙๓	๙๘.๘๑	
๖	16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้าง	๙๘.๑๑	๙๒.๕๔	๙๙.๒๑	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบ กับคะแนนปีที่ ผ่านมา
	ความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยการความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น				
๗	17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๖๙.๘๗	๖๘.๕๕	๖๙.๑๗	↑
๘	18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ่มค่า ไม่ บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๕.๓๑	๘๐.๗๒	๘๒.๐๗	↑
๙	19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๑.๘๙	๘๖.๔๖	๘๘.๙๓	↑
๑๐	110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๕.๐๒	๙๑.๗๑	๙๔.๑๐	↑
๑๑	111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๘๙.๐๔	๘๓.๑๗	๘๖.๗๙	↑
๑๒	112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตาม ประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	๗๘.๐๔	๖๕.๗๒	๗๕.๓๗	↑
๑๓	113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๕.๐๐	๗๓.๗๙	๗๔.๓๗	↑
๑๔	114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๘.๑๓	๗๒.๙๖	๗๓.๙๖	↑
๑๕	115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๕.๐๖	๖๘.๙๖	๗๒.๘๑	↑
๑๖	116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๓.๑๓	๙๑.๗๔	๙๒.๙๓	↑
๑๗	117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อย	๙๕.๖๐	๙๓.๔๗	๙๒.๕๑	↓

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับ คะแนนปีที่ ผ่านมา
	เพียงใด				
๑๘	118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๑.๓๑	๘๐.๒๙	๘๒.๓๒	
๑๙	119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๘.๑๓	๘๘.๙๕	๙๒.๕๔	
๒๐	120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๗๑.๑๙	๖๖.๘๓	๖๘.๔๒	
๒๑	121 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๑๕	๗๙.๒๓	๘๑.๕๑	
๒๒	122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๓.๐๙	๙๔.๖๙	๙๖.๐๖	
๒๓	123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๓.๖๖	๗๑.๖๔	๗๔.๔๓	
๒๔	124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๗๗.๔๕	๗๓.๘๗	๗๗.๕๕	
๒๕	125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๘๕.๖๔	๘๑.๖๐	๘๔.๙๖	
๒๖	126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ	๙๑.๕๑	๘๘.๙๖	๙๕.๒๔	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับ คะแนนปีที่ ผ่านมา
	หน่วยงาน				
๒๗	127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๗๘.๐๘	๖๖.๒๙	๗๗.๐๖	
๒๘	128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เผ้ารวัง การทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	๗๗.๔๒	๗๔.๘๒	๗๙.๗๑	
๒๙	129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไป ปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๗๙.๙๑	๗๒.๗๘	๗๗.๐๗	
๓๐	130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น ดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๗๒.๖๙	๖๖.๕๓	๗๐.๖๓	
๓๑	E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อย เพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๗๙.๑๒	๗๘.๙๒	๗๙.๗๑	
๓๒	E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียม กันมากน้อยเพียงใด	๗๘.๖๕	๗๘.๖๗	๘๒.๗๙	
๓๓	E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	๘๑.๔๗	๗๙.๙๗	๘๓.๖๑	
๓๔	E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดตอร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่ง ดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์	๑๐๐	๙๙.๐๙	๙๘.๖๐	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับ คะแนนปีที่ ผ่านมา
	อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น				
๓๕	E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๗๐.๘๘	๘๗.๗๕	๘๓.๐๗	
๓๖	E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย	๗๒.๘๒	๗๕.๙๐	๘๑.๔๘	
๓๗	E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มาก น้อยเพียงใด	๗๕.๖๕	๗๙.๒๑	๘๑.๙๒	
๓๘	E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	๙๗.๐๖	๕๖.๗๒	๙๔.๑๒	
๓๙	E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๕.๖๒	๗๕.๒๔	๗๕.๐๐	
๔๐	E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	๑๐๐	๔๙.๒๕	๘๒.๓๕	
๔๑	E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมาก น้อยเพียงใด	๗๓.๗๙	๗๖.๑๐	๗๗.๕๐	
๔๒	E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น เพียงใด	๗๔.๗๖	๗๗.๕๖	๗๖.๙๑	
๔๓	E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	๙๔.๑๒	๖๑.๗๖	๘๙.๐๘	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับ คะแนนปีที่ ผ่านมา
๔๔	E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๑.๘๕	๖๘.๖๘	๗๑.๐๓	
๔๕	E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๒.๘๒	๗๕.๐๙	๘๐.๘๓	
๔๖	O1 โครงสร้างหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๔๗	O2 ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๔๘	O3 อำนาจหน้าที่	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๔๙	O4 แผนการขับเคลื่อนหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๐	O5 ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๑	O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๒	O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๓	O8 Q&A	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๔	O9 Social Network	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๕	O10 แผนดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๖	O11 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๗	O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๘	O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๕๙	O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบกับ คะแนนปีที่ ผ่านมา
๖๐	O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๑	O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๒	O17 E-Service	๑๐๐	๑๐๐	๐	
๖๓	O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๔	O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๕	O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๖	O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๗	O22 ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๘	O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๖๙	O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๐	O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๑	O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๒	O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	๐	๑๐๐	
๗๓	O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๔	O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๕	O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๖	O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-



ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ ๒๕๖๒	ปีงบ ๒๕๕๓	ปีงบ ๒๕๕๔	เปรียบเทียบ กับคะแนนปีที่ ผ่านมา
๗๗	O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๘	O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๗๙	O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๐	O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๑	O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๒	O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๓	O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๔	O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๕	O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตรอบ ๖ เดือน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๖	O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๗	O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-
๘๘	O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-

### ๓. ข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวกับผลการประเมิน ITA ของ สมศ.

สำนักงานได้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘๙.๓๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีผลการประเมินระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูลราวร้อยละ ๕ - ๑๕ ของ ตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น สำนักงานพึงพิจารณาผลประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในจุดที่ยังคงเป็น ปัญหา โดยหากมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คาดหมายได้ว่าหน่วยงานจะสามารถยกระดับการ ดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ จากการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อเสนอแนะในประเด็นที่ควรมีการเปิดเผย หรือบริหารจัดการให้ดีขึ้น ได้แก่

- แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการกับหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วย อำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ โดยต้องสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์ หลักของหน่วยงาน

- เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่ออิมพอร์ตสินค้าของราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ของท่านมากขึ้น

- สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

- เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

- พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

- ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง

- ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

- ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถูกต้อง

- เพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ ชัดเจนมากขึ้น

- ส่งเสริมให้หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

- เพิ่มการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น

- แก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านอย่างจริงจัง

- ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

- เพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

- เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

- กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามีการติดต่อ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

- เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต

- ปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น

- ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น

- เพิ่มการกำกับติดตาม ถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง

- พึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมการณ์มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความพร้อมรับผิดรับชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองของบุคลากรในหน่วยงานของท่านมากขึ้น

- ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น

- เพิ่มกลไกกำกับให้หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- แสวงหามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง

- เพิ่มช่องทางติดต่อ หรือมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

- เพิ่มมาตรการกำกับให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

#### ๔. ข้อค้นพบที่น่าสนใจและข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลคะแนนเพื่อสำนักงานนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ปรากฏผลคะแนนแบ่งออกเป็นคะแนนดังนี้

**๔.๑ ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด** คือ ตัวชี้วัดในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ ยกเว้นในตัวชี้วัด O17 E-Service ได้ผลคะแนน ๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. แสดงข้อคิดเห็นว่า ไม่มี E-Service ๓๐/๐๕/๖๔ เวลา ๑๕.๐๔ น. (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ทุกตัวชี้วัด)

อนึ่ง ในการประเมิน ITA ๒๕๖๓ สำนักงานแสดงหลักฐานในตัวชี้วัด O17 E-Service ซึ่งจะต้องแสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ และสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน สำนักงานจึงแสดงหลักฐานโดยใช้การรับเรื่องร้องเรียน/แนะนำติชม (หน้าแรกของเว็บไซต์ สมศ.) และการให้บริการ Q&A กระดานถามตอบ ซึ่งปี ๒๕๖๓ ในข้อ O17 E-Service ได้รับผลคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ดังนั้น ในการประเมิน ITA ๒๕๖๓ สำนักงานจึงแสดงหลักฐานในตัวชี้วัด O17 E-Service โดยใช้การรับเรื่องร้องเรียน/แนะนำติชม (หน้าแรกของเว็บไซต์ สมศ.) และการให้บริการ Q&A กระดานถามตอบ เช่นเดียวกันกับหารแสดงหลักฐานในปี ๒๕๖๓ แต่ปรากฏว่าสำนักงานได้รับการประเมินในข้อนี้ได้รับผลคะแนน ๐ คะแนน ด้วยเหตุผลว่า**ไม่มี E-Service ๓๐/๐๕/๖๔ เวลา ๑๕.๐๔ น.**

ดังนั้น ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ งานนโยบายและแผนจะขอหารือและขอคำปรึกษาจากสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อปรับปรุงการดำเนินการแสดงหลักฐานต่อไป ทั้งนี้ จะขอความอนุเคราะห์ไปยังภารกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ดูแลการรับเรื่องร้องเรียน/แนะนำติชม (หน้าแรกของเว็บไซต์ สมศ.) และการให้บริการ Q&A กระดานถามตอบเพื่อตรวจสอบ และหากพบว่าเกิดจากความผิดปกติจากระบบของสำนักงานจะได้ให้ผู้ดูแลระบบดำเนินการให้ใช้งานได้เป็นปกติต่อไป

#### ๔.๒ ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนน้อยกว่า ๗๕ คะแนน จำนวน ๗ ตัวชี้วัด ได้แก่

17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๙.๑๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๕๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย

๖๙.๘๗ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๓๒ มีความเห็นว่า รู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีน้อยกว่าร้อยละ ๑๖.๕๓ รู้บ้าง, ร้อยละ ๕๖.๒๐ รู้มาก และมากที่สุดเพียงร้อยละ ๒๗.๒๗ ดังนั้น สำนักงานจึงควรสร้างรูปแบบหรือกลไกในการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งอาจทำในรูปแบบประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM ซึ่งจะเป็แนวทางของการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม, สร้าง, และกระจายความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น ทั้งยังเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๔.๓๗ (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๐ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙.๑๗ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องน้อย ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๕.๐๕ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องมาก และร้อยละ ๓๕.๗๘ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องมากที่สุด ดังนั้น ในการมอบหมายงานตามตัวชี้วัดในการทำงานของสำนักงาน ผู้บริหารอาจจะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานในการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ อาจต้องใช้วิธีให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีการพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคจากการถูกมอบหมายงานเพื่อร่วมกันดำเนินการและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่อไป

114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๓.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๙๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๓ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๐.๙๒ มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างไม่ถูกต้องหรือถูกต้องน้อยที่สุด, ร้อยละ ๙.๑๗ มีความถูกต้องน้อย, ร้อยละ ๕๔.๑๓ มีความถูกต้องมาก และร้อยละ ๓๕.๗๘ มีความถูกต้องมากที่สุด ดังนั้น จากการตอบแบบสอบถามพบว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีความเห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม สำนักงานจึงควรมีการปรับรูปแบบ หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง เป็นมาตรฐาน

ตรวจสอบได้ และเป็นผลคะแนนที่เป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามอาจไม่เข้าใจระบบหลักเกณฑ์หรือเหตุผลในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานจึงทำให้มีความเห็นออกมาในทางดังกล่าว เพราะฉะนั้น การประเมินการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ควรมีหลักเกณฑ์ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบด้วยหลักฐาน หลักการ และเหตุผลอธิบายผลการประเมินได้จนเป็นที่ไม่มีที่สงสัยของผู้ได้รับผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย

115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๙๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๖ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙.๑๗ มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างไม่เป็นธรรมน้อย, ร้อยละ ๖๔.๕๕ เห็นว่ามีความเป็นธรรมมาก และร้อยละ ๒๘.๑๘ เห็นว่ามีความเป็นธรรมมากที่สุด ดังนั้น ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของสำนักงานควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมผ่านคณะกรรมการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจด้วยผู้บริหารเพียงคนใดคนหนึ่ง และเพื่อเป็นการป้องกันการเอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง โดยการพิจารณาจะต้องยึดถือและเป็นไปตามผลประโยชน์ของสำนักงานเป็นหลักและเป็นอันดับแรกเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการและเหตุผลในการคัดเลือกพิจารณาเพื่อประโยชน์ของสำนักงานและการปฏิบัติงานของสำนักงาน

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๖๘.๔๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๘๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๙ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓.๗๐ มีความเห็นว่าขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ ๙.๒๖ มีความสะดวกน้อย, ร้อยละ ๖๒.๐๔ มีความสะดวกมาก และร้อยละ ๒๕.๐๐ มีความสะดวกมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความสะดวกมากขึ้น เช่น การทำผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องภายใต้ระเบียบกฎหมายในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ปฏิบัติงานด้วย

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๔.๔๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๖๔ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๖๖ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓.๗๐ รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องน้อย, ร้อยละ ๖๘.๕๒ มีมาก และร้อยละ ๒๗.๗๘ มีมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานควรมีการจัดอบรม หรือ KM ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานด้วย

E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๑.๐๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๘.๖๘ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๘๕ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๒.๕๕ มีความเห็นว่า หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ ๑๐.๑๙ น้อย, ร้อยละ ๖๐.๕๑ มาก อละ ๒๖.๗๕ มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานควรมีกฎ กติกา หรือพัฒนาช่องทางในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น เช่น การประเมินความพึงพอใจหลังการใช้บริการ การให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของสำนักงาน เป็นต้น

#### ๔.๓ ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนอยู่ระหว่าง ๗๖ - ๘๕ คะแนน จำนวน ๒๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด คะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๔.๖๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๓๑ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๐.๘๒ มีความเห็นว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดน้อย, ร้อยละ ๓๔.๔๓ มีความเห็นว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดมาก และร้อยละ ๖๔.๗๕ มีความเห็นว่าเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๖๔ มีความเห็นว่าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดน้อย, ร้อยละ ๔๙.๑๘ มีความเห็นว่าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดมาก และร้อยละ ๔๙.๑๘ มีความเห็นว่าเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานอาจจัดการระดมความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเห็นทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๔๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๓๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๖๒ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓.๒๘ มีความเห็น ว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกันน้อย, ร้อยละ ๔๐.๙๘ เท่าเทียมกันมาก และร้อยละ ๕๕.๗๔ เท่าเทียมกันมากที่สุด

13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๗๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๐๖ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย

๘๐.๖๒ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีการจัดอบรมหรือปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ได้มีความตระหนักถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง

18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คัดค้านค่าไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๗๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๑ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีการจัดอบรมหรือปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ได้มีความตระหนักคำนึงถึงประเด็นความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้

112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๓๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๔ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีกลไกช่องทาง หรือเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้สอบถาม ทักท้วง และร้องเรียน ตามโอกาสสมควรและความจำเป็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานต่อไปและแจ้งผลดำเนินการให้กับผู้ร้องเรียนด้วย

118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๓๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๓๑ คะแนน) ดังนั้น ควรมีการปรับปรุง แก้ไข หรือทบทวนระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงานให้ไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง รวมถึงให้ความรู้ ตอบคำถาม ทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในประเด็นการบริหารงานบุคคลที่เจ้าหน้าที่สงสัยในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

121 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๕๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๓ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๓.๑๕ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีจัดระบบการขออนุญาตขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ซึ่งอาจทำผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดกลไกการควบคุม โปร่งใส และตรวจสอบได้

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๘๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๕ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้



ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของสำนักงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๐.๙๓, น้อย ร้อยละ ๕.๕๖, มาก ๕๐.๙๓ และร้อยละ ๔๒.๕๙ มากที่สุด ดังนั้น สำนักงานควรมีมาตรการจริงจังในการกำกับติดตามและควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องอย่างรัดกุมในรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบโดยการทำงานแบบบูรณาการในการตรวจสอบ

125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๖๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๖๔ คะแนน) โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๙.๒๖ ตอบว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริตน้อย, ร้อยละ ๒๔.๐๗ มาก และร้อยละ ๖๖.๖๗ มากที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการควรแสดงออกถึงการตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตด้วยการสนับสนุน โครงการการต่อต้านทุจริตและแสดงนโยบายการต่อต้านทุจริตที่มีความชัดเจนให้เจ้าหน้าที่ทั้งหมดของสำนักงานรับทราบ

127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๐๖ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๖๖.๒๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๐๘ คะแนน) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไขน้อย ร้อยละ ๑๓.๐๘ มาก ร้อยละ ๓๘.๒๓ และมากที่สุด ร้อยละ ๔๘.๖๐ ดังนั้น สำนักงานควรใช้ช่องทางจัดตั้งให้มีคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานให้มีความชัดเจน

128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๔.๘๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๗.๔๒ คะแนน) ดังนั้น สำนักงาน ควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้มีหน้าที่ช่วยกันคอยเฝ้าระวังการทุจริตและร่วมกันตรวจสอบการทุจริต และใช้ช่องทางจัดตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นในสำนักงาน

129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๗๘ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๑ คะแนน) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่ามี การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ ๐.๙๔, น้อย ร้อยละ ๑๑.๓๒, มาก ร้อยละ ๓๘.๖๘ และมากที่สุด ร้อยละ ๔๙.๐๖ ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการตั้ง คณะทำงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน ของสำนักงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้  
อย่างน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๑ คะแนน  
(ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๙๒ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๑๒ คะแนน) ดังนั้น สำนักงาน  
ควรมีระบบการกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่ให้มีการดำเนินการ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการจาก  
สำนักงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่า  
เทียมกันอย่างน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๗๙ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๗ คะแนน,  
ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๘.๖๕ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีระบบการกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่ให้มีการ  
ดำเนินการ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการจากสำนักงานอย่างเท่าเทียมกันโดยเว้นจากการเลือก  
ปฏิบัติ

E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่าง  
ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล อย่างน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๖๑ คะแนน (ปี ๒๕๖๓  
ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๙๗ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๗ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีระบบ  
การกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่ให้มีการดำเนินการ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการจากสำนักงานอย่างเท่า  
เทียมกันโดยเว้นจากการเลือกปฏิบัติ

E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็น  
หลัก อย่างน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๐๗ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๘๗.๗๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒  
ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๐.๘๘ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรมีระบบการกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่ให้มีการดำเนินการ  
ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการจากสำนักงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม  
เป็นหลัก

E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่  
ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๘ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๙๐ คะแนน,  
ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรพิจารณาปรับปรุงและเปลี่ยนให้บริการแก่  
ผู้รับบริการจากสำนักงานโดยจะต้องดำเนินการให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทาง  
หลากหลาย

E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน  
อย่างน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๙๒ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๙.๒๑ คะแนน, ปี ๒๕๖๒  
ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๖๕ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรพิจารณาดำเนินการให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูล  
ที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนและมีช่องทางหลากหลาย

E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๓๕ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๔๙.๒๕ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรพิจารณาดำเนินการให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสะดวก เป็นความลับ และสามารถดำเนินการได้อย่างง่าย หลากหลายช่องทาง

E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๖.๑๐ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๓.๗๙ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรพิจารณาดำเนินการให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสะดวก เป็นความลับ และสามารถดำเนินการได้อย่างง่าย หลากหลายช่องทาง

E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๓ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๗๒.๘๒ คะแนน) ดังนั้น สำนักงานควรให้ความสำคัญในการพิจารณาให้มีกลไก ช่องทาง หรือมีคณะกรรมการในการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

#### ๔.๔ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนบ่งชี้อย่างมีนัยยะสำคัญและพึงระวัง จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

E4 ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๖๐ คะแนน (ปี ๒๕๖๓ ผลคะแนนเฉลี่ย ๙๙.๐๙ คะแนน, ปี ๒๕๖๒ ผลคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๐๕ เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “เงิน” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ นอกจากนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๑.๐๕ เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “ทรัพย์สิน” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๐.๕๓ เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ

ดังนั้น หากมีการเรียกรับผลประโยชน์ดังกล่าวจริง สำนักงานจะต้องตระหนักในพฤติกรรมการทุจริตในการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวหากเกิดขึ้นจริงจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริต 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 วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตาม มาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐพ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้ “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่างๆโดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมหรือให้แก่ตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม “ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกันลุงป้าน้าอาคู่สมรสผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรสบุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่าได้แก่การลดราคาการรับความบันเทิงการรับบริการการรับการฝึกอบรมหรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

- (๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป
- (๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละ

โอกาสไม่เกินสามพันบาท(๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัวหรือมีหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวนั้นไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นความเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือ

ประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภาหรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น เป็นสมาชิกแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้ บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและ เจ้าหน้าที่ของรัฐ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๙ ข้อดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หมวด ๒ ข้อ ๕ ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มี บุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจาก บุคคลอื่นเพราะความชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการเงินทรัพย์สินบุคลากรบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบ แคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบ แคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจองค์การ มหาชนหรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้ง

ระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้อยัดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

หมวด ๒ ข้อ ๖ ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหรือการกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมือคด

(๓) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

---