

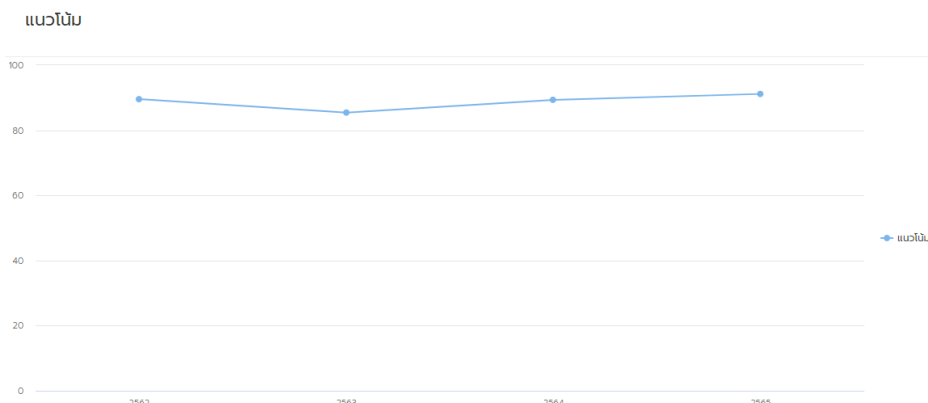
สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่จันทร์ที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2565 ตามประกาศสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลปรากฏว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ผลคะแนนจากการประเมิน 91.16 คะแนน (ปี 2564 ได้คะแนน 89.34 คะแนน) อยู่ในเกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A (85.00-94.99) เป็นลำดับที่ 35 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อยู่ในลำดับที่ 51) จากการประเมินในประเภทองค์การมหาชนทั้งหมด 57 แห่ง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลคะแนนเพิ่มขึ้น 1.82 คะแนน การประเมินในประเภทองค์การมหาชนมีคะแนนเฉลี่ยที่ 91.90 คะแนน ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ได้คะแนน 87.03 คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ได้คะแนน 89.56 คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้คะแนน 85.43 คะแนน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้คะแนน 89.34 คะแนน นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ยังปรากฏเป็นเกณฑ์ประเมินองค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ว่าหน่วยงานจะต้องผ่านที่ 85 คะแนน ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) อีกด้วย



1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (ข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวกับผลการประเมิน ITA ของ สมศ.)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ 91.16 คะแนน

ในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีคะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นบุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการมอบหมายงาน การปฏิบัติงาน และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการประเมินในด้านการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีถัดไป (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O25) พร้อมทั้ง ดำเนินการตามนโยบายหรือแผนที่กำหนดไว้ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O26, O27) นอกจากนี้ ควรรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ได้มีการดำเนินการไว้แล้ว (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O28)

ในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีคะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นการปรับปรุงคุณภาพและการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O12) หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O42) และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O43) รวมถึง สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O16) ทั้งนี้ หน่วยงานอาจแสดงผลงานดังกล่าวเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน และควรนำไป

เผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น

นอกจากนี้ ประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O33) ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O8) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง และช่องทางการรับฟังความคิดเห็น (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O32) ของผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการ และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564 ที่หน่วยงานส่งมา ขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” (ตรวจสอบ 15/05/2565)

ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

*หมายเหตุ หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี” โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” ออก

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ข้อ O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี 2564 ยังขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ผลการใช้จ่ายงบประมาณ” และ “ข้อเสนอแนะ” ซึ่งองค์ประกอบด้านข้อมูลจะต้องมีรายละเอียดครบ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม 2. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ ในรอบชี้แจงเพิ่มเติม เนื่องจากผู้ตรวจพิจารณาจากเอกสารหลักฐานเดิม จึงยืนยันการไม่ได้คะแนนเนื่องจากขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
อีกทั้ง ต้องเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

*หมายเหตุ หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี”
โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” ออก



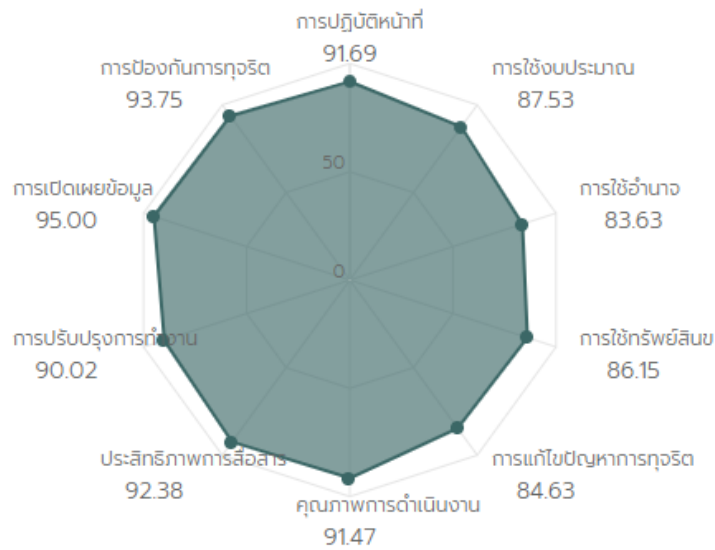
คะแนน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

91.16 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

A

ดูเกณฑ์การประเมิน



ตารางที่ 1 ตารางผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
ของ สมศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565

ปีงบประมาณ พ.ศ.	คะแนน ITA
2561	87.03
2562	89.56
2563	85.43
2564	89.34
2565	91.16

* **แถบสีแดง** = คะแนนลดลงจากปีงบประมาณก่อน

** **แถบสีเขียว** = คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณก่อน

ตารางที่ 2 ตารางเป้าหมายและตัวชี้วัด

๓.๑.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	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 2565” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ 80 จะต้องมียผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป ภายในปี 2565 พบว่า ผลคะแนนการประเมินสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จาก 3 แบบวัด คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีเจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน ซึ่งตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมศ. ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 288 คน ซึ่งตอบครบตามจำนวนขั้นต่ำ และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด ซึ่งปรากฏคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังนี้

ตารางที่ 3 ตารางคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การเปิดเผยข้อมูล	95.00
2	การป้องกันการทุจริต	93.75
3	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	91.38
4	การปฏิบัติหน้าที่	91.69
5	คุณภาพการดำเนินงาน	91.47
6	การปรับปรุงการทำงาน	90.02
7	การใช้งบประมาณ	87.53
8	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	86.15
9	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	84.63
10	การใช้อำนาจ	83.63

2. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้คะแนน 91.16 คะแนน อยู่ในระดับผลการประเมิน A (85.00-94.99) ผลการประเมิน “ผ่าน” เกณฑ์ระดับผลการประเมินผลโดยเกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับ ระดับผลการประเมิน (rating score) โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังตารางแสดงระดับผลการประเมิน คะแนน ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินต้องมีผลคะแนน 85.00 คะแนนขึ้นไปเท่านั้นจึงจะได้รับผลการประเมิน “ผ่าน” เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล

ตารางที่ 4 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
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

หมายเหตุ: กรณีหน่วยงานดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนหรือตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการประเมินของหน่วยงานจะแสดงสัญลักษณ์ " * " ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผลการประเมินจากข้อมูลที่หน่วยงานดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนด

จากตาราง คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ 100.00 คะแนน คะแนนต่ำสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ 79.07 คะแนน

2.1 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ “การเปิดเผยข้อมูล” ที่ 95.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดย “การเปิดเผยข้อมูล” อยู่ในตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐1	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ○ แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่าง เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		*กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงแผนผังโครงสร้าง ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ
๐2	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุดและรองผู้บริหารสูงสุด ๐ แสดงข้อมูล อย่างน้อยประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย และช่องทางการติดต่อของผู้บริหารแต่ละคน *กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลผู้บริหารในฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ
๐3	อำนาจหน้าที่	๐ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด
๐4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น ๐ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2565
๐5	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ๐ ที่อยู่หน่วยงาน ๐ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ E-mail ๐ แผนที่ตั้ง
๐6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๐ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

การประชาสัมพันธ์

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐7	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ๐ เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2565

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐8	Q&A	๐ แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอก

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		สามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ, Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น
๐9	Social Network	๐ แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น

การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐10	แผนดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วยโครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2565
๐11	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีในข้อ ๐10 ○ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565
๐12	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐13	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ○ จะต้องมียังน้อย 1 คู่มือ

การให้บริการ

* การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐14	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ อย่างน้อยประกอบด้วยบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร ๐ หน่วยงานจะต้องเปิดเผยอย่างน้อย 1 คู่มือ
๐15	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการของหน่วยงาน ๐ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565
๐16	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงาน ๐ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564
๐17	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงช่องทางการให้บริการข้อมูลหรือธุรกรรมภาครัฐที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน ๐ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐18	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วยงบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรร และงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย ๐ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2565
๐19	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในข้อ ๐18 ๐ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วยความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ ๐ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565
๐20	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๐ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๐ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐21	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ๐ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2565 * กรณีไม่มีการจัดจ้างที่มีวงเงินเกิน 5 แสนบาทหรือการจัดจ้างที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างให้หน่วยงานอธิบายเพิ่มเติมโดยละเอียด หรือเผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีดังกล่าว
๐22	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการ	๐ แสดงประกาศการจัดซื้อจัดจ้างตามที่หน่วยงานจะต้อง

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
	จัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น o เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2565
o23	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	o แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น o เป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565 *กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น
o24	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	o แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ o เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
o25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	o เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565 o แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน
o26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	o แสดงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ o25 o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2565
o27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565 อย่างน้อยประกอบด้วย o การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร o การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		<ul style="list-style-type: none"> ○ การพัฒนาบุคลากร ○ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ○ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ * กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน
๐28	รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐29	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน อย่างน้อยประกอบด้วย รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ
๐30	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิ ชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่อง ทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้ง เบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์ หลักของหน่วยงาน
๐31	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิ ชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		<p>ประพจน์มีขอบ อย่างน้อยประกอบด้วย จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวนเรื่อง que ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>o สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2565</p> <p>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐32	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ ๐ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๐33	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2565

2.2 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ “การใช้อำนาจ” ที่ 83.63 คะแนน โดยในตัวชี้วัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด				
ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
▪ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ				
▪ มีการซื้อขายตำแหน่ง				
▪ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				

3. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายตัวชี้วัด

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวทางการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิมและการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรมความโปร่งใสและการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อมรวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกประเด็นในการประเมินออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 79 คน

3.1.1. การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.69 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.32 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.61, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.94 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้
มาน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.52
คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.66 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย
77.31 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 85.37 คะแนน)

12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อ
ที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มาน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.89 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจาก
ปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.46 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.30 คะแนน, ปี 2562
ผลคะแนนเฉลี่ย 80.62 คะแนน)

13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้
อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาด
เกิดจากตนเอง มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.27 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.76
คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.06 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.62 คะแนน)

14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการ
ปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้
เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย 97.05 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน**
(ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 96.49 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย
98.74 คะแนน)

15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม
ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรใน
หน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น
การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย 95.78 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564
ผลคะแนนเฉลี่ย 98.81 คะแนน (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 96.93 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.60
คะแนน)

16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ
ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น
มีผลคะแนนเฉลี่ย 96.62 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 99.21 คะแนน,
ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.54 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 98.11 คะแนน)

3.1.2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.53 คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.74 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.41 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.86 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 81.54 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 69.17 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.55 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 69.87 คะแนน)

18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่าต่อประโยชน์ที่ได้รับ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.83 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.07 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.72 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 85.31 คะแนน)

19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.86 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.93 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.46 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.89 คะแนน)

10 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.86 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.10 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.71 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.02 คะแนน)

11 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.22 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.79 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.17 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.04 คะแนน)

12 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน มีผลคะแนนเฉลี่ย 81.89

คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.37 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 65.72 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.04 คะแนน)

3.1.3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.63 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.48 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.20 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.14) รายละเอียด ดังนี้

113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.44 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.37 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.79 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.00 คะแนน)

114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 75.19 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.96 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.96 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.13 คะแนน)

115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 79.00 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.81 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.96 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.06 คะแนน)

116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.46 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.93 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.74 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 93.13 คะแนน)

117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 94.57 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.51 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 93.47 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.60 คะแนน)

118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.12 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.32 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.29 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.31 คะแนน)

3.1.4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.15 คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.75 คะแนน (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.20 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.11 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.18 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.54 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.95 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.13 คะแนน)

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.29 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.42 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.83 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.19 คะแนน)

121 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.18 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.51 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.23 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.15 คะแนน)

122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 95.81 คะแนน **คะแนนลดลงจากปี**

ก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 96.06 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.69 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 93.09 คะแนน)

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 81.51 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.43 คะแนน (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.64 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.66 คะแนน)

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.55 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.87 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.45 คะแนน)

3.1.5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงาน ลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.63 คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.78 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.07 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.87 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.81 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.96 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.60 คะแนน (ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 85.64 คะแนน)

126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.77 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.24 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.96 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.51 คะแนน)

127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.62 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.06 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.29 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.08 คะแนน)

128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ผู้ระงับการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.57 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.71 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.82 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.42 คะแนน)

129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.85 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.07 คะแนน (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.78 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.91 คะแนน)

130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มีผลคะแนนเฉลี่ย 79.16 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 70.63 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.53 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.69 คะแนน)

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 288 คน

2.2.1 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงาน แก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่ จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.47 คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564

ผลคะแนนเฉลี่ย 85.55 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.88 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.02 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.14 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.52 คะแนน, ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.71 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.92 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.12 คะแนน)

E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 90.01 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (คะแนนเฉลี่ย 84.89 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.79 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.67 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.65 คะแนน)

E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 85.89 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.61 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.97 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.47 คะแนน)

E4 ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.88 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 98.60 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 99.09 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน)

E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.43 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.06 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 87.75 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 70.88 คะแนน)

3.2.2 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของ หน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ

หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.38 คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.97 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 67.26 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.23 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.85 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.48 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.90 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.82 คะแนน)

E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.39 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.92 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.21 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.65 คะแนน)

E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 97.92 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.12 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 56.72 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 97.06 คะแนน)

E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.66 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.24 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.62 คะแนน)

E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 94.10 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.35 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 49.25 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน)

3.2.3 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมี กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง

พัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย มีผลคะแนนเฉลี่ย 90.02 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2565 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.07 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.84 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.47 คะแนน) รายละเอียด ดังนี้

E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.62 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.50 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 76.10 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.79 คะแนน)

E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.51 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 76.91 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.56 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.76 คะแนน)

E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.65 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (คะแนนเฉลี่ย 89.08 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 61.76 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.12 คะแนน)

E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.53 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.03 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.68 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.85 คะแนน)

E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.77 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.83 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.09 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.82 คะแนน)

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

3.3.1 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย 95.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 ผลคะแนนเฉลี่ย 97.50 คะแนน,

ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 95 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 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 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

แผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย O10 แผนดำเนินงานประจำปี O11 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การให้บริการ ประกอบด้วย O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ O17 E-Service

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนน O17 เพิ่มขึ้นจากปีก่อนซึ่งได้ 0 คะแนน** (O10 – O16 ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ประกอบด้วย O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด ผลคะแนนเท่ากับปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

ยกเว้น O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ผลคะแนน 0 คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ซึ่งปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน) เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ข้อ O41 ไม่ได้รับคะแนน เนื่องจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564 ที่หน่วยงานส่งมาขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” (ตรวจสอบ 15/05/2565)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ประกอบด้วย O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ผลคะแนน 100 คะแนนทุกตัวชี้วัด คะแนนเท่ากับปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

3.3.2 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ มีผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย 10 ข้อมูล (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย 15 ข้อมูล), ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน (ปี 2562 มี 10 ข้อมูล)) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ประกอบด้วย O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
ประจำปี O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน
ผลคะแนน 100 คะแนนทุกตัวชี้วัด คะแนนเท่ากับปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00
คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

ยกเว้น O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ผลคะแนน 0 คะแนน
คะแนนลดลงจากปีก่อน (ซึ่งปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน,
ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน) เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ข้อ O41 ไม่ได้รับคะแนนเนื่องจาก
รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี 2564 ยังขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล
"ผลการใช้จ่ายงบประมาณ" และ "ข้อเสนอแนะ" ซึ่งองค์ประกอบด้านข้อมูลจะต้องมีรายละเอียดครบ 3 ข้อ
ดังนี้ 1. ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม 2. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 3. ปัญหา อุปสรรค
และข้อเสนอแนะ -รอบซึ่งจึงเพิ่มเติม- เนื่องจากผู้ตรวจพิจารณาจากเอกสารหลักฐานเดิม จึงยืนยันการไม่ได้
คะแนนเนื่องจากขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล







ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O42
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ผลคะแนน 100 คะแนนคะแนนเท่ากับปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน,
ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน)

(ปี 2562 มี 7 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย O42 มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ O43
มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม O44 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง O45
มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต O46 มาตรการป้องกันการรับสินบน O47 มาตรการป้องกันการ
ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วม O48 มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ)

ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบ กับคะแนนปี ที่ผ่านมา
1	11 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	85.37	77.31	84.66	89.52	
2	12 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่ รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน อย่างน้อยเพียงใด	80.62	77.30	83.46	84.89	
3	13 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหาก ความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	80.62	79.06	81.76	86.27	
4	14 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.74	96.49	100.00	97.05	
5	15 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	95.60	96.93	98.81	95.78	
6	16 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน	98.11	92.54	99.21	96.62	


ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
	เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวก เป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น					
7	17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	69.87	68.55	69.17	81.54	
8	18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ค้ำค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	85.31	80.72	82.07	87.83	
9	19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	91.89	86.46	88.93	92.86	
10	110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	95.02	91.71	94.10	92.86	
11	111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปรงใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	89.04	83.17	86.79	88.22	
12	112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	78.04	65.72	75.37	81.89	
13	113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	75.00	73.79	74.37	76.44	
14	114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มาก	78.13	72.96	73.96	75.19	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบ กับคะแนนปี ที่ผ่านมา
	น้อยเพียงใด					
15	15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	75.06	68.96	72.81	79.00	
16	16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	93.13	91.74	92.93	92.46	
17	17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	95.60	93.47	92.51	94.57	
18	18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	81.31	80.29	82.32	84.12	
19	19 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	88.13	88.95	92.54	91.18	
20	20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	71.19	66.83	68.42	80.29	
21	21 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	83.15	79.23	81.51	86.18	
22	22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	93.09	94.69	96.06	95.81	
23	23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	73.66	71.64	74.43	81.51	


ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
24	124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	77.45	73.87	77.55	81.94	
25	125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	85.64	81.60	84.96	87.81	
26	126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	91.51	88.96	95.24	91.77	
27	127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	78.08	66.29	77.06	80.62	
28	128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	77.42	74.82	79.71	83.57	
29	129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.91	72.78	77.07	84.85	
30	130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็น ต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	72.69	66.53	70.63	79.16	
31	E1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้	79.12	78.92	79.71	89.14	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
	อย่างน้อยเพียงใด เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
32	E2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันอย่างน้อยเพียงใด	78.65	78.67	82.79	90.01	
33	E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	81.47	79.97	83.61	85.89	
34	E4 ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่าย หรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	100	99.09	98.60	99.88	
35	E5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	70.88	87.75	83.07	92.43	
36	E6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย	72.82	75.90	81.48	88.85	
37	E7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่าง ชัดเจน มากน้อยเพียงใด	75.65	79.21	81.92	91.39	
38	E8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ การให้บริการ หรือไม่	97.06	56.72	94.12	97.92	
39	E9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการ	75.62	75.24	75.00	89.66	

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบกับ คะแนนปี ที่ผ่านมา
	ดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด					
40	E10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานหรือไม่	100	49.25	82.35	94.10	
41	E11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/ การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	73.79	76.10	77.50	88.62	
42	E12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดี ขึ้น มากน้อยเพียงใด	74.76	77.56	76.91	88.51	
43	E13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	94.12	61.76	89.08	99.65	
44	E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	71.85	68.68	71.03	83.53	
45	E15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใส มากขึ้น มากน้อยเพียงใด	72.82	75.09	80.83	89.77	
46	O1 โครงสร้างหน่วยงาน	100	100	100	100	-
47	O2 ข้อมูลผู้บริหาร	100	100	100	100	-
48	O3 อำนาจหน้าที่	100	100	100	100	-
49	O4 แผนการขับเคลื่อนหน่วยงาน	100	100	100	100	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบ กับคะแนนปี ที่ผ่านมา
50	O5 ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน	100	100	100	100	-
51	O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100	100	100	100	-
52	O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	100	100	100	100	-
53	O8 Q&A	100	100	100	100	-
54	O9 Social Network	100	100	100	100	-
55	O10 แผนดำเนินงานประจำปี	100	100	100	100	-
56	O11 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน	100	100	100	100	-
57	O12 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100	100	100	100	-
58	O13 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100	100	100	100	-
59	O14 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100	100	100	100	-
60	O15 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100	100	100	100	-
61	O16 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100	100	100	100	-
62	O17 E-Service	100	100	0	100	
63	O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100	100	100	100	-
64	O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รอบ 6 เดือน	100	100	100	100	-
65	O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100	100	100	100	-
66	O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบ กับคะแนนปี ที่ผ่านมา
67	O22 ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	-
68	O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	100	100	100	100	-
69	O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100	100	100	100	-
70	O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	100	100	100	-
71	O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	100	100	100	-
72	O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100	0	100	100	-
73	O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100	100	100	0	
74	O29 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	100	100	100	100	-
75	O30 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	100	100	100	100	-
76	O31 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	100	100	100	100	-
77	O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	100	100	100	100	-
78	O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100	100	100	100	-
79	O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	100	100	100	100	-
80	O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	100	100	100	100	-
81	O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	100	100	100	100	-
82	O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	100	100	100	100	-
83	O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	100	100	100	100	-

ตัวชี้วัด ที่	ประเด็นการประเมิน	ปีงบ 2562	ปีงบ 2563	ปีงบ 2564	ปีงบ 2565	เปรียบเทียบกับ คะแนนปี ที่ผ่านมา
84	039 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100	100	100	100	-
85	040 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตรอบ 6 เดือน	100	100	100	100	-
86	041 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100	100	100	0	
87	042 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	-
88	043 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	-

4. ข้อค้นพบที่น่าสนใจและข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลคะแนนเพื่อสำนักงานนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2565 ปรากฏผลคะแนนแบ่งออกเป็นคะแนนดังนี้

4.1 ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในตัวชี้วัดข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ผลคะแนน 0 คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ซึ่งปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน) เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ข้อ O41 ไม่ได้รับคะแนนเนื่องจากรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2564 ที่หน่วยงานส่งมา ขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ปัญหา อูสรรค และข้อเสนอแนะ” (ตรวจสอบ 15/05/2565)

O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ผลคะแนน 0 คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ซึ่งปี 2564 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนน 100.00 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนน 100.00 คะแนน) เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ข้อ O41 ไม่ได้รับคะแนนเนื่องจากรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี 2564 ยังขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ผลการใช้จ่ายงบประมาณ” และ “ข้อเสนอแนะ” ซึ่งองค์ประกอบด้านข้อมูลจะต้องมีรายละเอียดครบ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม 2. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 3. ปัญหา อูสรรค และข้อเสนอแนะ โดยในรอบชี้แจงเพิ่มเติม เนื่องจากผู้ตรวจพิจารณาจากเอกสารหลักฐานเดิม จึงยืนยันการไม่ได้คะแนนเนื่องจากขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล

อนึ่ง ในการประเมิน ITA 2565 ตามปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน ป.ป.ช. วันที่ 1 – 15 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สำนักงาน ป.ป.ช. จะมีการประกาศผลคะแนนการประเมิน ITA ในส่วนของตัวชี้วัดในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ให้ทราบและสามารถชี้แจงเพิ่มเติมเพิ่มเติมแบบวัด OIT ในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่าผลคะแนนของแบบวัด OIT ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่เนื่องจากผู้ตรวจพิจารณาจากเอกสารหลักฐานเดิม จึงยืนยันการไม่ได้คะแนนเนื่องจากขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล ในส่วนนี้ ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานได้ดำเนินการชี้แจงเพิ่มเติมและแจ้งผลการให้คะแนนเบื้องต้นให้ผู้รับผิดชอบในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในตัวชี้วัดข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (งานทรัพยากรมนุษย์)

และ ข้อ O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (งานนโยบายและแผน) ทราบและปรับปรุง ข้อมูลในทันที ทั้งนี้ เพื่อเป็นรูปแบบในการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ถูกต้องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อไป

ดังนั้น ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งานนโยบายและแผนจะขอหารือกับ ผู้รับผิดชอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะในข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (งานทรัพยากรมนุษย์) และ ข้อ O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (งานนโยบาย และแผน) เพื่อปรับปรุงการดำเนินการแสดงหลักฐานให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

4.2 ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนน้อยกว่า 75 คะแนน

ตามที่สำนักงานได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2564 มีตัวชี้วัดที่สำนักงานได้ คะแนนน้อยกว่า 75 คะแนน จำนวน 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ I7 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด I13 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มาก น้อยเพียงใด I15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของ ท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/ การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้ ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2565 สำนักงานได้คะแนนมากกว่า 75 คะแนนทุกตัวชี้วัด

4.3 ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน จำนวน 17 ตัวชี้วัด ได้แก่

1. I2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 84.89 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.46 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.30 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.62 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบ แบบสอบถามร้อยละ 3.80 มีความเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ

ทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกันน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 3.80 เท่าเทียมกันน้อย, ร้อยละ 26.58 เท่าเทียมกันมาก และร้อยละ 65.82 เท่าเทียมกันมากที่สุด

2. 17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 81.54 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 69.17 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.55 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 69.87 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า รู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีน้อยร้อยละ 7.59 รู้บ้าง, ร้อยละ 40.51 รู้มาก และมากที่สุดร้อยละ 51.90 ซึ่งเกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามเพียงเล็กน้อย

ดังนั้น สำนักงานจึงควรสร้างรูปแบบหรือกลไกในการให้ความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งอาจทำในรูปแบบประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM ซึ่งจะเป็แนวทางของการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม, สร้าง, และกระจายความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น ทั้งยังเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อย่างไรก็ดี ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานโดยงานนโยบายและแผนภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ใช้วิธีการให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในที่ประชุมสำนักงาน โดยหวังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในที่ประชุม โดยพบว่าประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจระดับหนึ่ง โดยจากผลคะแนน ITA ในปี 2564 ตัวชี้วัดข้อ 17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด สำนักงานได้ผลคะแนนเฉลี่ยเพียง 69.17 คะแนน และปรากฏว่าในปี 2565 สำนักงานได้ผลคะแนนเฉลี่ยถึง 81.54 คะแนน เพิ่มขึ้นถึง 12.37 คะแนน ซึ่งสำนักงานจะต้องดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้ผลคะแนนในข้อนี้ดีมากยิ่งขึ้นต่อไป

3. 112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนเฉลี่ย 81.89 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.37 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 65.72 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.04 คะแนน)

ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้ ง่ายงบประมาณตามประเด็น “สอบถาม” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 2.53, ร้อยละ 8.86 น้อย, ร้อยละ 18.99 มาก และมากที่สุดร้อยละ 69.62

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้ ง่ายงบประมาณตามประเด็น “ทักท้วง” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 3.80, ร้อยละ 12.66 น้อย, ร้อยละ 20.25 มาก และมากที่สุดร้อยละ 63.29

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้ ง่ายงบประมาณตามประเด็น “ร้องเรียน” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 6.33, ร้อยละ 11.39 น้อย, ร้อยละ 20.25 มาก และมากที่สุดร้อยละ 62.03

ดังนั้น สำนักงานควรมีกลไก ช่องทาง หรือเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้สอบถาม ทักท้วง และร้องเรียน ตามโอกาสสมควรและความจำเป็น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของ สำนักงานต่อไปและแจ้งผลดำเนินการให้กับผู้ร้องเรียนด้วย ทั้งนี้ อาจดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ สำนักงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเป็นความลับ และเพื่อความสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 อีก ด้วย

4. 113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 76.44 (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.37, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.79 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.00 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 3.80 มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 12.66 มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องน้อย, ร้อยละ 34.18 มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากและร้อยละ 49.37 มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่าง ถูกต้องมากที่สุด

ดังนั้น ในการมอบหมายงานตามตัวชี้วัดในการทำงานของสำนักงาน ผู้บริหารจะต้องพิจารณา อย่างถี่ถ้วนถูกต้องและเหมาะสมกับตำแหน่งงานในการมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ อาจต้องใช้วิธีให้ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการมอบหมาย งานให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับการประเมินและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของ สมศ. รวมถึงมีการพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคจากการถูกมอบหมายงานเพื่อร่วมกัน ดำเนินการและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่อไป

5. 114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อย เพียงใด คะแนนเฉลี่ย 75.19 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.96 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.96 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.13 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 2.53 มีความเห็นว่าได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างไม่ถูกต้องหรือถูกต้อง น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 13.92 มีความถูกต้องน้อย, ร้อยละ 39.24 มีความถูกต้องมาก และร้อยละ 44.30 มีความถูกต้องมากที่สุด

ดังนั้น จากการตอบแบบสอบถามพบว่าเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีความเห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม สำนักงานจึงควรมีการปรับรูปแบบ หลักเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานให้มีความ ถูกต้อง ชัดเจน มีมาตรฐาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นผลคะแนนที่เป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่ ภายในสำนักงาน อนึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามอาจไม่เข้าใจระบบหลักเกณฑ์หรือเหตุผลในการประเมินการ ปฏิบัติงานของสำนักงานจึงทำให้มีความเห็นออกมาในทางดังกล่าว เพราะฉะนั้น การประเมินการปฏิบัติงานจึง เป็นสิ่งที่ควรมีหลักเกณฑ์ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบด้วยหลักฐาน หลักการ และเหตุผลอธิบายผลการ ประเมินได้จนเป็นที่ไม่มีที่สงสัยของผู้ได้รับผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย

6. 115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 79.00 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.81 คะแนน (ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.96 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.06 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบ แบบสอบถาม ร้อยละ 3.80 มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างไม่เป็นธรรมน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 7.59 เห็นว่ามีความเป็นธรรมมาก, ร้อยละ 36.71 เห็นว่ามีความเป็นธรรมมาก และร้อยละ 51.90 เห็นว่ามีความเป็นธรรมมากที่สุด

ดังนั้น ในการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของสำนักงาน ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมผ่านคณะกรรมการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจด้วยผู้บริหารเพียงคนเดียวคนหนึ่งและเพื่อ เป็นการป้องกันการเอื้อผลประโยชน์ให้กับพวกพ้อง การสร้างฐานอำนาจ หรือการถูกมองว่าไม่เป็นธรรม โดยการพิจารณาจะต้องยึดถือและเป็นไปตามผลประโยชน์ของสำนักงานเป็นหลักและเป็นอันดับแรกเพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการและเหตุผลในการคัดเลือกพิจารณาเพื่อประโยชน์ของสำนักงานและ การปฏิบัติงานของสำนักงาน

7. 118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง คะแนนเฉลี่ย 84.12 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 82.32 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.29 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.31 คะแนน)

ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ “ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 62.03, ร้อยละ 17.72 น้อย, ร้อยละ 10.13 มาก และมากที่สุดร้อยละ 10.13

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ “ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 87.34, ร้อยละ 7.59 น้อย, ร้อยละ 2.53 มาก และมากที่สุดร้อยละ 2.53

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ “ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 70.89, ร้อยละ 10.13 น้อย, ร้อยละ 12.66 มาก และมากที่สุดร้อยละ 6.33

ดังนั้น ควรมีการปรับปรุง แก้ไข หรือทบทวนระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ให้ไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง รวมถึงให้ความรู้ตอบคำถาม ทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในประเด็นการบริหารงานบุคคลที่เจ้าหน้าที่สงสัยในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

8. I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 80.29 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.42 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.83 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.19 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 2.53 มีความเห็นว่า ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 5.06 มีความสะดวกน้อย, ร้อยละ 41.77 มีความสะดวกมาก และร้อยละ 50.63 มีความสะดวกมากที่สุด ซึ่งผู้ตอบว่ามีความสะดวกมากที่สุดเกินครึ่งหนึ่งของผู้ตอบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความสะดวกมากขึ้น เช่น การทำผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องภายใต้ระเบียบกฎหมายในการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ปฏิบัติงานด้วย

9. I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 81.51 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.43 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.64 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.66 คะแนน) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 1.27 รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 10.13 มีน้อย, ร้อยละ 31.65 มีมาก และร้อยละ 56.96 มีมากที่สุด

ดังนั้น สำนักงานควรมีการจัดอบรม หรือ KM ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเป็นการทบทวนความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน

10. I24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 81.94 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.55 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 73.87 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.45 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของสำนักงานน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 3.80, น้อย ร้อยละ 6.33, มาก 30.38 และร้อยละ 59.49 มากที่สุด

ดังนั้น สำนักงานควรมีมาตรการจริงจังในการกำกับติดตามและควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องอย่างรัดกุมในรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบโดยการทำงานแบบบูรณาการในการตรวจสอบ ทั้งนี้ อาจใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อความสะดวก ถูกต้อง และรวดเร็ว

11. I27 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 80.62 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.06 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.29 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 78.08 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไขน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 67.09, น้อย ร้อยละ 16.46, มาก ร้อยละ 7.59 และมากที่สุด ร้อยละ 8.86

ดังนั้น สำนักงานควรมีคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานให้มีความชัดเจนและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานโดยมุ่งเน้นที่การป้องกันและให้ความรู้สร้างการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีกระบวนการปราบปรามการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นในสำนักงาน

12. I28 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต คะแนนเฉลี่ย 83.57 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.71 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 74.82 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.42 คะแนน)

ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ “เฝ้าระวังการทุจริต” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยร้อยละ 3.80, ร้อยละ 6.33 น้อย, ร้อยละ 18.99 มาก และมากที่สุดร้อยละ 70.89

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ “ตรวจสอบการทุจริต” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 2.53, ร้อยละ 11.39 น้อย, ร้อยละ 16.46 มาก และมากที่สุด ร้อยละ 69.62

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะ “ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 5.06, ร้อยละ 11.39 น้อย, ร้อยละ 20.25 มาก และมากที่สุด

ดังนั้น สำนักงานควรปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้มีหน้าที่ช่วยกันคอยเฝ้าระวังการทุจริตและร่วมกันตรวจสอบการทุจริต และใช้ช่องทางจัดตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นในสำนักงาน ร้อยละ 63.29

13. 129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 84.85 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 77.07 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.78 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.91 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่ามี การนำผลการตรวจสอบของ ฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 1.27, น้อย ร้อยละ 10.13, มาก ร้อยละ 21.52 และมากที่สุด ร้อยละ 67.09

ดังนั้น สำนักงานจึงควรมีการตั้งคณะทำงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานของสำนักงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน รวมถึง KM ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ทราบและสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วน ที่เกี่ยวข้องได้

14. 130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อ ประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียน ได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง คะแนน เฉลี่ย 79.16 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 70.63 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 66.53 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 72.69 คะแนน)

ทั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ “สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 2.53, ร้อยละ 10.13 น้อย, ร้อยละ 29.11 มาก และมากที่สุด ร้อยละ 58.23

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น “สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 2.53, ร้อยละ 13.92 น้อย, ร้อยละ 26.58 มาก และมากที่สุด ร้อยละ 56.96

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น “มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 1.27, ร้อยละ 15.19 น้อย, ร้อยละ 26.58 มาก และมากที่สุด ร้อยละ 56.96

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น “มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง” น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ร้อยละ 2.53, ร้อยละ 17.72 น้อย, ร้อยละ 27.85 มาก และมากที่สุด ร้อยละ 51.90

ดังนั้น สำนักงานควรมีกลไกหรือช่องทางผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่พบเห็นแนวโน้มการทุจริตในหน่วยงานสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ และเป็นระบบที่ผู้ร้องเรียนจะมีความเชื่อมั่นมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และที่สำคัญจะต้องให้ผู้ร้องมีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

15. E14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด คะแนนเฉลี่ย 83.53 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.03 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 68.68 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 71.85 คะแนน) โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 1.04 มีความเห็นว่าหน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย, ร้อยละ 6.94 น้อย, ร้อยละ 32.64 มาก และ 59.38 มากที่สุด

ดังนั้น สำนักงานควรมีกลไก วิธีการ หรือพัฒนาช่องทางในการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น เช่น การประเมินความพึงพอใจหลังการใช้บริการ การให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของสำนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว สำนักงานอาจใช้กลไกการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงาน เพื่อให้ผู้รับบริการทราบว่าสำนักงานได้เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้มีการดำเนินการที่ถูกต้องชัดเจน อาจมีความจำเป็นต้องบรรจุการดำเนินการลงในแผนการดำเนินงานในส่วนที่ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการด้วย

4.4 ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนบ่งชี้อย่างมีนัยยะสำคัญและพึงระวัง จำนวน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่

E4 ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น คะแนน 99.88 คะแนน (ปี 2564 ผลคะแนนเฉลี่ย 98.60 คะแนน, ปี 2563 ผลคะแนนเฉลี่ย 99.09 คะแนน, ปี 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่จากการตอบจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้รับบริการจากสำนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 100 ไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “เงิน” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 100 ไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “ทรัพย์สิน” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ

แต่ข้อมูลสำคัญพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกร้อยละ 0.35 เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้ “ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น” เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ (ร้อยละ 0.35 เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 288 คน)

ดังนั้น หากมีการเรียกรับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการจริง สำนักงานจะต้องตระหนักในพฤติกรรมการทุจริตในการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวหากเกิดขึ้นจริงจะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 103 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดบทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม ซึ่งความผิดตามมาตราดังกล่าวมีบทลงโทษกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) คือ

มาตรา 122 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 100 มาตรา 101 หรือมาตรา 103 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีความผิดตามมาตรา 100 วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตามมาตรา 100 วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้ “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมหรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม “ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลูกพี่นางสาว คู่สมรส ผู้บุพการี หรือผู้สืบสันดาน ของคู่สมรส บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่าได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ 4 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้
(1) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป
(2) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท
(3) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ 6 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัวหรือมีหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ 7 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยั้งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี

มิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นความเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการป.ป.ช. ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรประธานวุฒิสภาหรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน 9 ข้อดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หมวด 2 ข้อ 5 ให้ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(1) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะความชอบหรือชัง

(2) ไม่ใช้เวลาราชการเงินทรัพย์สินบุคลากรบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(3) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(4) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

หมวด 2 ข้อ 6 ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(1) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(2) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือการกระทำที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(3) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมาทจรรยาบรรณนี้

4.5 ผู้รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

งานนโยบายและแผน ภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และภารกิจที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัด

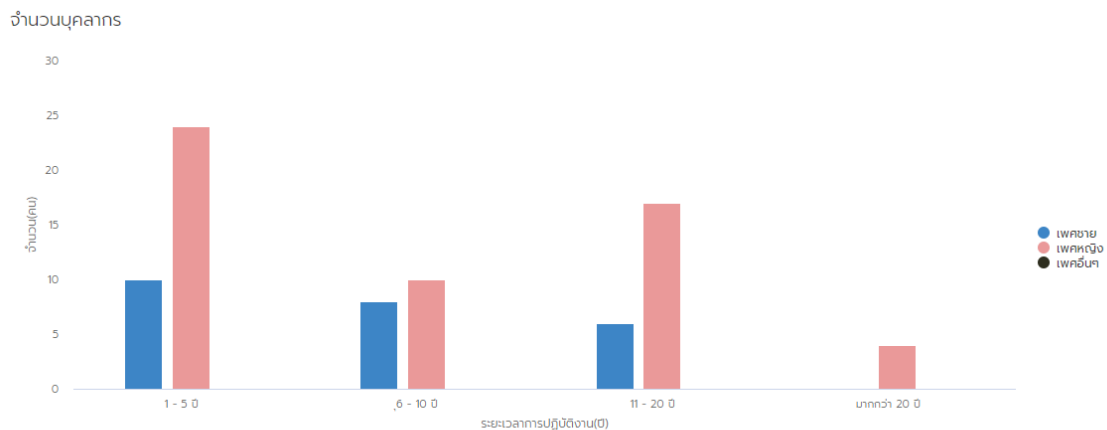
4.6 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

แต่ละภารกิจที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดดำเนินการปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัดและดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

4.7 แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รายงานผลการดำเนินการในการประชุมติดตามการดำเนินงานในแต่ละเดือน และเผยแพร่การดำเนินการในเว็บไซต์ สมศ.

5. สภาพแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่ใน สมศ. ประจำปี 2565



ความสุขในการทำงาน



สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.63 (เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม 40 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน) มีความสุข “มาก” ในการทำงานที่ สมศ.

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 25.32 (เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม 20 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน) มีความสุข “มากที่สุด” ในการทำงานที่ สมศ.

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 15.19 (เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม 12 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน) มีความสุข “น้อย” ในการทำงานที่ สมศ.

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 8.86 (เท่ากับผู้ตอบแบบสอบถาม 7 คนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน) มีความสุข “น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย” ในการทำงานที่ สมศ.

ดังนั้น สมศ. อาจนำข้อมูลนี้มาสำรวจความสุขในการทำงานในสำนักงาน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งมีแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น โดย Happy Workplace คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2565) ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกาย
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าการทำงานที่ดีของคนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน
5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีที่ทั้งปวง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ดังนั้น การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีสุขภาพดีดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สมศ. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพเพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2). สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2565 จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%BB43/%BB43-20-9999-update.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563. สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2565 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/020/T_0017.PDF

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ. สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2565 จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>