



รายงานสรุป

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน)

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA นั้นดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งในปัจจุบันถือเป็นมาตรการที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส อันจะนำไปสู่การป้องกันการทุจริตในภาครัฐได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานได้รับทราบสถานะของตนเองในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ตลอดจนชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังช่วยให้หน่วยงานในระดับกระทรวง ระดับจังหวัด หรือหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลได้ โดยที่ผ่านมามาการประเมิน ITA ก็ได้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงให้เห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. ยังคงใช้กรอบแนวทางหลักในการประเมินเช่นเดียวกับในปีที่ผ่านมา แต่มีการปรับปรุงเกณฑ์เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะมีการเปลี่ยนแปลงการใช้งานบางส่วนเพื่อให้เกิดความสะดวกและส่งเสริมให้ประชาชนเข้าตอบแบบวัดได้อย่างสะดวกและมั่นใจมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. มีการเปลี่ยนแปลงประกาศเรื่องตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 มีการปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) ดังนี้ โดยผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA คือ 1) เดิม 95.00-100 คะแนนได้ระดับ “AA” เป็น 95.00-100 คะแนนและเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไปด้วยจึงจะได้ระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” 2) เดิม 85.00-94.99 คะแนนได้ระดับ “A” เป็น 85.00 คะแนนขึ้นไปและเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85.00 คะแนนขึ้นไปด้วยจึงจะได้ระดับ “ผ่านดี” 3) เดิม 75.00-84.99 คะแนนได้ระดับ “B” เป็น 85.00 คะแนนขึ้นไปและถ้าเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนนจะได้ระดับ “ผ่าน” เท่านั้น 4) เดิม 65.00-74.99 คะแนนได้ระดับ “C” เป็น 70.00-84.99 คะแนนได้ระดับ “ต้องปรับปรุง” 5) เดิม 55.00-64.99 คะแนนได้ระดับ “D” เป็น 0-69.99 คะแนนได้ระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ยกเลิกระดับ 50.00-54.99 คะแนนได้ระดับ “E” และ 0-49.99 คะแนนได้ระดับ “F”

การรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากสำนักงาน ป.ป.ช. ของ สมศ. เพื่อเป็นกลไกในการสร้างความโปร่งใส และร่วมขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยสำนักงานจะนำผลการประเมินที่ได้วิเคราะห์สังเคราะห์แล้วไปวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน)

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	1
1.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	3
1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)	6
1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	7
1.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	9
2. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	10
2.1 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ 95.00 คะแนน	14
2.2 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ 81.64 คะแนน	
3. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายตัวชี้วัด	18
3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) มีผู้ตอบแบบสอบถาม 68 คน	20
3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	21
3.3 แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	28
4. ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน ITA ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการสังเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและพร้อมรับการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	32

เนื้อหา

หน้า

4.1 ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด มีประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อน ที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	50
4.2 ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนน	51
4.3 ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อจัดกลุ่มเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น	63
4.4 สถานการณ์การทุจริตของหน่วยงานในความคิดของบุคลากรของหน่วยงาน	77
4.5 ผู้รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	77
4.6 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	78
4.7 แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผลสำเร็จ	84
5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม	86
6. ความสุขในการทำงาน	91
7. การวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ตามข้อ ๐34 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	96
8. ภาคผนวก	145
9. เอกสารอ้างอิง	194

สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ให้หน่วยงานภาครัฐ
ต้องได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น



บัดนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2566
ตามประกาศสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลปรากฏว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน) ได้ผลคะแนนจากการประเมิน **88.65** คะแนน (ปี 2565 ได้คะแนน 91.16 คะแนน
ลดลง 2.51 คะแนน) อยู่ในเกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ “ผ่าน”
(ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(RATING SCORE) ประกาศ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2566) โดยในสำนักงานอยู่ในลำดับที่ **28**
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ในลำดับที่ 35) จากการประเมินในประเภทองค์กรมหาชนทั้งหมด 59 แห่ง
โดยคะแนนเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ที่ **90.19** คะแนน ซึ่งสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 2.62 คะแนน



อนึ่ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2566 ได้คะแนน 87.03, 89.56, 85.43, 89.34, 91.16 และ 88.65 คะแนนตามลำดับ ซึ่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา มีคะแนนที่เปลี่ยนแปลงทั้งดีขึ้นและลดลง แต่ทุกปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 85.00 ผ่านตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ทั้งนี้ การประเมิน ITA ยังเชื่อมโยงปรากฏอยู่ในเกณฑ์ประเมินองค์การมหาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ว่าหน่วยงานจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในระดับที่ผลคะแนน 85.00 คะแนนขึ้นไป ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561-2580) อีกด้วย

ตารางที่ 1 ตารางผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ สมศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ.	คะแนน ITA
2561	87.03
2562	89.56**
2563	85.43*
2564	89.34**
2565	91.16**
2566	88.65*

* คะแนนลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณก่อนหน้า

** คะแนนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณก่อนหน้า

สำนักงาน ป.ป.ช. มีข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ดังนี้

1.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับ “ผ่าน” และบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85.00 คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT), แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ **88.65 คะแนน ลดลง 2.51 คะแนน** จากปี 2565 ซึ่งได้คะแนน 91.16 คะแนน **ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด** ได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ **100.00 คะแนน** และ**ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด** ได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ **81.64 คะแนน** โดยมีผลประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1.1.1 ส่วนที่ 1 การประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) มีผู้ตอบแบบวัด 68 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิ์ตอบแบบวัด 82 คน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ผลการประเมินพบว่า มี 1 ตัวชี้วัดที่คะแนนสูงขึ้น ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน **91.78** คะแนน (เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 91.69 คะแนน) ส่วนอีก 4 ตัวชี้วัดมีคะแนนลดลง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ได้คะแนน **83.56** คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 87.53 คะแนน) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนน **83.31** คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 83.63 คะแนน) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน **83.98** คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 86.15 คะแนน) และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนน **82.26** คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 84.63 คะแนน)

1.1.2 ส่วนที่ 2 การประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) (ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาตอบเอง มีผู้ตอบแบบวัด 426 คน และส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ถูกสำรวจโดยสำนักงาน ป.ป.ช. โดยตรง มีผู้ตอบแบบวัด 50 คน)

โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีโอกาสสะท้อน และแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ใน 3 ตัวชี้วัด โดยทั้ง 3 ตัวชี้วัดมีคะแนนลดลง คือ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน 87.39 คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 91.47 คะแนน), ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน 82.55 คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 91.38 คะแนน) และตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนน 81.64 คะแนน (ลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 90.02 คะแนน)

1.1.3 ส่วนที่ 3 การประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน ภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง, ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริม ความโปร่งใส ได้คะแนนเฉลี่ย 90.00 คะแนน มีคะแนนลดลงจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 95.00 คะแนน

ส่วนตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต มีผลคะแนน สูงขึ้นคือ ได้คะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ที่ได้คะแนน 93.75 คะแนน

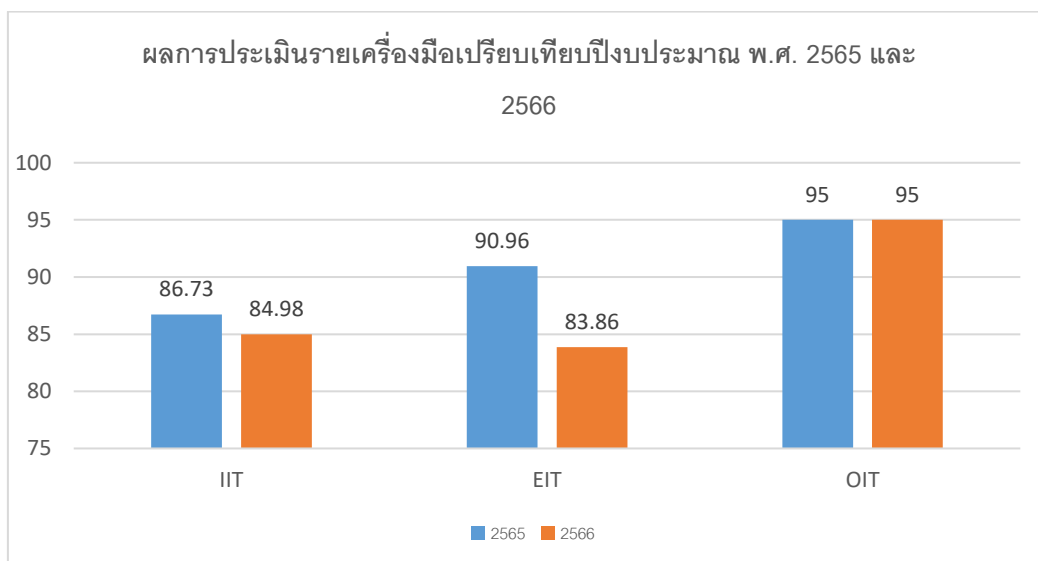
ผลเปรียบเทียบคะแนนรายตัวชี้วัดปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566 ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 10 ตัวชี้วัด ซึ่งในภาพรวม พบว่า คะแนนลดลงจาก 91.16 เป็น 88.65 ลดลง 2.51 คะแนน โดยมีตัวชี้วัดคะแนนเพิ่มขึ้น 2 ตัวชี้วัด และ 8 ตัวชี้วัดคะแนนลดลง และคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ 100.00 คะแนน คะแนนต่ำสุดรายตัวชี้วัดได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ 81.64 คะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ผลคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566 เปรียบเทียบรายตัวชี้วัด

ส่วนที่	คะแนน รวมปี 2565	คะแนน รวมปี 2566	ตัวชี้วัด ที่	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2565	คะแนนปี 2566	คะแนน เปลี่ยนแปลง
1. แบบวัดการ รับรู้ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)	86.73	84.98*	1	การปฏิบัติหน้าที่	91.69	91.75**	+ 0.06
			2	การใช้งบประมาณ	87.53	83.56*	- 3.97
			3	การใช้อำนาจ	83.63	83.31*	- 0.32
			4	การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ	86.15	83.98*	- 2.17
			5	การแก้ไขปัญหา การทุจริต	84.63	82.26*	- 2.37

ส่วนที่	คะแนน รวมปี 2565	คะแนน รวมปี 2566	ตัวชี้วัด ที่	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2565	คะแนนปี 2566	คะแนน เปลี่ยนแปลง
2. แบบวัดการ รับรู้ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)	91.29	ส่วนที่ 1 87.31ส่วน ที่ 2 80.40 83.86*	6	คุณภาพการ ดำเนินงาน	91.47	87.39*	- 4.08
			7	ประสิทธิภาพการ สื่อสาร	91.38	82.55*	- 8.83
			8	การปรับปรุงการ ทำงาน	90.02	81.64* (น้อยสุด)	- 8.38
3. แบบวัดการ เปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	94.38	95.00**	9	การเปิดเผยข้อมูล	95.00	90.00*	- 5.00
			10	การป้องกันการ ทุจริต	93.75	100.00** (มากที่สุด)	+ 6.25
คะแนนรวม ITA	91.16	88.65*	ลดลง 2.51				

* คะแนนลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณก่อนหน้า

** คะแนนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณก่อน



1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

1.2.1 ผู้ตรวจประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ระบุว่า สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

1.2.2 ผู้ตรวจประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ 14, 15 และ 16 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับ หรือรับ หรือให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤตินิชอบ (อ้างอิงจาก ๐34) ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการหรือจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อจัดการความเสี่ยงในการเรียกรับสินบนหรือให้สินบนดังกล่าว (อ้างอิงจาก ๐35) นอกจากนี้ ควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐28) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลภายนอก ได้ชี้เบาะแสและร้องเรียนว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นที่ภารกิจหรือบริการใด จากนั้นจึงดำเนินการตามคู่มือหรือ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิชอบ (อ้างอิงจาก ๐27) ต่อไป

ข้อ 18 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐11) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐12) เพื่อให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ข้อ 129 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือยังขาดความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง ดังนั้น หน่วยงานควรมีแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐27) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูล เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐28) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทาง ดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

1.3.1 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

1.3.2 ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

1.3.2.1 ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ข้อ E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30)

ข้อ E11 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐17)

ข้อ E12 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า หน่วยงานยังไม่มีวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐14) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐15) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐13) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐7) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เป็นต้น

ข้อ E9 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถาม ข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่าน

เครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ข้อ E15 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า หน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐36) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต ประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐38)

13.2.2 ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

ข้อ E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร สอดคล้องตรงกันกับส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30)

ข้อ E7 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่าช่องทางเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

ข้อ E10 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐28) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อ E9 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน สอดคล้องตรงกันกับส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) ดังนั้น หน่วยงาน

ควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทาง การติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความ ชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ข้อ E5 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางราย มีความเห็นว่า การดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของ หน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้า มามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและ เผยแพร่ช่องทางการติดต่อ-สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

1.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

1.4.1 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน (0 คะแนน) ในประเด็นตามตัวชี้วัดย่อย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

ประเด็น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ ข้อมูล นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่จะช่วยให้เกิดความ เข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบาย แผนงานและ หลักเกณฑ์ของหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (๐23 - ๐24)

นอกจากนี้ หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์ หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือ คงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มี ความครบถ้วนและชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

2. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้คะแนน 88.65 คะแนน อยู่ในระดับผลการประเมินระดับ “ผ่าน”

อนึ่ง แบบวัด IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเป็นแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 84.98 คะแนน

แบบวัด EIT (External Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเป็นแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย EIT ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) เท่ากับ 87.31 คะแนน

สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย EIT ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) เท่ากับ 80.40 คะแนน

แบบวัด OIT (Open Data Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเป็นแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัด

การป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต) สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 95.00 คะแนน

อย่างไรก็ตาม เดิมสำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศหลักเกณฑ์ในการกำหนดผลการประเมินให้ประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้
ตารางที่ 3 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (เดิม)

คะแนน	ระดับ
95.00 – 100	AA
85.00 – 94.99	A
75.00 – 84.99	B
65.00 – 74.99	C
55.00 – 64.99	D
50.00 – 54.99	E
0 – 49.99	F

ต่อมา สำนักงาน ป.ป.ช. มีการเปลี่ยนแปลงประกาศเรื่อง ตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 มีการปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) ดังนี้ โดยผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA คือ 1) เดิม 95.00-100 คะแนนได้ระดับ “AA” เป็น 95.00-100 คะแนนและเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไปด้วยจึงจะได้ระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” 2) เดิม 85.00-94.99 คะแนนได้ระดับ “A” เป็น 85.00 คะแนนขึ้นไปและเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85.00 คะแนนขึ้นไปด้วยจึงจะได้ระดับ “ผ่านดี” 3) เดิม 75.00-84.99 คะแนนได้ระดับ “B” เป็น 85.00 คะแนนขึ้นไปและถ้าเครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนนจะได้ระดับ “ผ่าน” เท่านั้น 4) เดิม 65.00-74.99 คะแนนได้ระดับ “C” เป็น 70.00-84.99 คะแนนได้ระดับ “ต้องปรับปรุง” 5) เดิม 55.00-64.99 คะแนนได้ระดับ “D” เป็น 0-69.99 คะแนนได้ระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และยกเลิกระดับที่เดิม 50.00-54.99 คะแนนได้ระดับ “E” และ 0-49.99 คะแนน ได้ระดับ “F” และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้

หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินต้องมีผลคะแนน 85.00 คะแนนขึ้นไปเท่านั้นจึงจะได้รับผลการประเมิน “ผ่าน” เกณฑ์ระดับผลการประเมินผล คะแนนเฉลี่ยแบบวัด IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT ของสำนักงาน เป็นไปตามประกาศดังกล่าวนี้

ตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การปรับระดับ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 133/2565 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 เห็นชอบหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการ ขับเคลื่อน และกรอบระยะเวลาการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการเผยแพร่คู่มือการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 8,323 หน่วยงาน ผ่านช่องทางและสื่อประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยสำนักงาน ป.ป.ช. แจงว่าเพื่อเป็นการแก้ไขความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับระดับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนั้น คณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 63/2560 เมื่อ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เห็นชอบการปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATING SCORE) ดังนี้

ปรับระดับ ผลการประเมิน ITA
 มีผล 2566 นี้ รูปแบบใหม่

คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติเมื่อวันที่ 29 มิ.ย. 66 เห็นชอบ ให้มีการปรับระดับผลการประเมินใหม่ (Rating Score) เพื่อแก้ปัญหา ความเข้าใจคลาดเคลื่อนต่อผลการประเมิน ITA ซึ่งการปรับระดับในครั้งนี้ สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มากขึ้น

แบบเก่า		แบบใหม่		
คะแนน	ระดับ	คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
95.00-100	AA	95.00-100	เครื่องวัดการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนน ทุกเครื่องวัด 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
85.00-94.99	A	85.00 ขึ้นไป	เครื่องวัดการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องวัด 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
75.00-84.99	B	85.00 ขึ้นไป	เครื่องวัดการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT เครื่องวัดใดเครื่องวัดหนึ่ง มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่าน
65.00-74.99	C	85.00 ขึ้นไป		ผ่าน
55.00-64.99	D	70.00-84.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
50.00-54.99	E	0-69.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง โดยด่วน
0-49.99	F			

“การประกาศผล ITA 2566 ในปีนี้จะยังคงประกาศตัวเลขคะแนนเช่นเดิม โดยหากหน่วยงานใดใช้ผลการประเมิน ITA ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังคงสามารถใช้คะแนนได้เช่นเดิม”

ตัวอย่างหน่วยงาน ก.					
คะแนน IIT	EIT 1	EIT 2	คะแนน OIT	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
84	100	98.67	100	95	ผ่าน

ผลการประเมินระดับ “ผ่าน” สามารถเทียบเคียงได้กับผลการประเมินระดับ “A” ซึ่งวิธีการคิดระดับผลการประเมินนี้เป็นหลักการเดิมเหมือนทุกปีที่ผ่านมา

itas.nacc @itas itas.nacc.go.th ITA6

ตารางที่ 4 เกณฑ์ระดับผลการประเมิน

ที่	ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบเดิม		การปรับระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบใหม่		
	คะแนน	ระดับ	คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
1.	95.00-100	AA	95.00-100	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95.00 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
2.	85.00-94.99	A	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85.00 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
3.	75.00-84.99	B	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมียผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนน	ผ่าน
4.	65.00-74.99	C	70.00-84.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
5.	55.00-64.99	D	0-69.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง โดยด่วน
6.	50.00-54.99	E			
7.	0-49.99	F			

ทั้งนี้ ในกรณีหน่วยงานใดใช้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังคงสามารถใช้ผลคะแนนจริงโดยไม่ต้องคำนึงถึงระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2566 โดยนายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการฯ รักษาการแทนเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

2.1 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ “การป้องกันการทุจริต” ที่ 100.00 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ 5 ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

นโยบาย No Gift Policy*

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
031	ประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ○ เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด* ○ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ○ เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566 <p>*ผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งใน ปี พ.ศ. 2566</p>
032	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ○ เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
033	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ○ เป็นรายงานรอบ 6 เดือนของปี พ.ศ. 2566

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
034	การประเมินความเสี่ยงการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
	ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง (2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
๐35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ ๐34 ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

แผนป้องกันการทุจริต*

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐36	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) โครงการ/กิจกรรม (2) งบประมาณ* (3) ช่วงเวลาดำเนินการ ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครบคลุมปี พ.ศ. 2566 <p>*กรณีการดำเนินการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้ระบุในแผนว่าไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ</p>
๐37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36 ○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566
๐38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อย

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		ประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ o เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม*

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
o39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	o แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ* o แสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน *กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบกรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง
O40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	o แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างเป็นใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม (2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
O41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	o แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง o แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<p>๐ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2565</p> <p>๐ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (2) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ <p>๐ มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ (3) การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล
๐43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<p>๐ แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๐42 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>๐ แสดง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน</p> <p>๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</p>

2.2 ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ “การปรับปรุงการทำงาน” ที่ 81.64 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ตัวชี้วัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 6 ตารางตัวชี้วัด

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดี ขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับการปฏิบัติ/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อย เพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
e13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ หรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด				

3. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รายตัวชี้วัด

ตารางที่ 7 ตารางกรอบระยะเวลาแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ITA 2566

ขั้นตอน	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ช่วงเตรียมความพร้อมประเมิน										
การเผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน	↔									
ช่วงดำเนินการประเมิน										
การลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ		↔								
การระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน/ภายนอก		↔								
การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT		↔	↔	↔	↔	↔	↔			
การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด EIT		↔	↔	↔	↔	↔	↔			
การตอบแบบวัด OIT		↔	↔	↔	↔					
การตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT						↔				
การชี้แจงเพิ่มเติมและยืนยันผลแบบวัด OIT							↔			
การประมวลผลการประเมิน								↔		
การจัดทำรายงานผลการประเมิน								↔		
ช่วงเผยแพร่ผลการประเมิน										
การกลั่นกรองและนำเสนอผลการประเมิน									↔	
การประกาศผลการประเมิน									↔	

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิมและการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรมความโปร่งใสและการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อมรวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ

การทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกประเด็นในการประเมินออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้



สรุปประเด็นในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI)

ประเด็นในการแก้ไข้ปัญหา	IMD	BF-TI	EIU	GI	PERC	PRS	WEF	WJP	V-DEM
ศึกษาการนำมาตรฐาน ISO 37001 ระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน มาปรับใช้ในการกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน				✓		✓	✓		✓
พัฒนากฎหมายต่อต้านสินบนของไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ				✓		✓	✓		✓
แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘				✓		✓	✓		✓
ประชาสัมพันธ์ศูนย์อำนวยความสะดวกและรับเรื่องร้องเรียนสำหรับนักลงทุนต่างชาติ	✓			✓		✓	✓	✓	
จัดทำแผนปรับปรุงและยกระดับการให้บริการภาครัฐของส่วนราชการ	✓			✓	✓	✓	✓		
การเฝ้าระวังโครงการที่มีมูลค่าสูง (Integrity Pact : IP) และสร้างความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ (Infrastructure Transparency Initiative : CoST)						✓	✓		
พัฒนาระบบ กระบวนการและมาตรการในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower)			✓						✓
พัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน							✓	✓	✓
จัดทำข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ			✓				✓	✓	
จัดทำและพัฒนาระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทุกประเภท			✓						
การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองให้มีเจตจำนงทางการเมืองต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ			✓			✓		✓	✓
การตรวจสอบตัวคุณอำนาจระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการตามรัฐธรรมนูญ			✓				✓	✓	✓

3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) มีผู้ตอบแบบสอบถาม 68 คน

3.1.1. การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.78 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.69, 91.32, 86.61 และ 89.94 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.26 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.52, 84.66, 77.31 และ 85.37 คะแนนตามลำดับ)

12 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใดมีผลคะแนนเฉลี่ย 88.78 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.89, 83.46, 77.30 และ 80.62 คะแนนตามลำดับ)

13 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.79 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.27, 81.76, 79.06 และ 80.62 คะแนนตามลำดับ)

14 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 98.53 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 97.05, 100, 96.49 และ 98.74 คะแนนตามลำดับ) (อย่างไรก็ตาม แม้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่ข้อนี้สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 1.47 คะแนนที่ระบุว่ามีการเรียกรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมี 1 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ)

15 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.65 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.78, 98.81, 96.93 และ 95.60 คะแนน) (อย่างไรก็ตาม แม้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่ข้อนี้สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 7.35 คะแนนที่ระบุว่ามีการรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมี 5 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน)

16 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.65 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 96.62, 99.21, 92.54 และ 98.11 คะแนนตามลำดับ) (อย่างไรก็ตาม แม้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่ข้อนี้สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 7.35 คะแนนที่ระบุว่ามีการให้ฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68

คน เท่ากับมี 5 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน)

3.1.2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อความจำนวน 6 ข้อ มีผลคะแนนเฉลี่ย **83.56** คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 87.53, 82.74, 79.41, ปี 84.86 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

17 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **79.53** คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.54, 69.17, 68.55 และ 69.87 คะแนนตามลำดับ)

18 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่)
มีผลคะแนนเฉลี่ย **67.74** คะแนน

19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **82.43** คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 87.83, 82.07, 80.72 และ 85.31 คะแนนตามลำดับ)

110 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **87.76** คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.86, 88.93, 86.46 และ 91.89 คะแนนตามลำดับ)

111 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **92.18** คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.86, 94.10, 91.71 และ 95.02 คะแนนตามลำดับ)

112 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **91.71** คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.89, 86.79, 83.17 และ 89.04 คะแนนตามลำดับ)

3.1.3 การใช้อำนาจ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีผลคะแนนเฉลี่ย **83.31** คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย**ลดลง**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.63, 81.48, 80.20, และ 83.14 ตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

113 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **78.03** คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้น**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 76.44, 74.37, 73.79 และ 75.00 คะแนนตามลำดับ)

114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **78.53** คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้น**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 75.19, 73.96, 72.96 และ 78.13 คะแนนตามลำดับ)

115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **73.12** คะแนน **คะแนนลดลง**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.00, 72.81, 68.96 และ 75.06 คะแนนตามลำดับ)

116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **93.16** คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้น**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.46, 92.93, 91.74 และ 93.13 คะแนนตามลำดับ)

117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **93.65** คะแนน **คะแนนลดลง**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.57, 92.51, 93.47 และ 95.60 คะแนนตามลำดับ)

118 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย **83.37** คะแนน (เดิม 118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.12, 82.32, 80.29 และ 81.31 คะแนนตามลำดับ)

3.1.4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีผลคะแนนเฉลี่ย **83.98** คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.15, 81.75, 79.20 และ 81.11 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

I19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **80.03** คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.51, 74.43, 71.64 และ 73.66 คะแนนตามลำดับ) (เดิม I19 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.18, 92.54, 88.95 และ 88.13 คะแนนตามลำดับ)

I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **79.99** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.29, 68.42, 66.83 และ 71.19 คะแนนตามลำดับ)

I21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **79.03** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 86.18, 81.51, 79.23 และ 83.15 คะแนนตามลำดับ)

I22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **93.15** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.81, 96.06, 94.69 และ 93.09 คะแนนตามลำดับ)

I23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **92.68** คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.18, 92.54, 88.95 และ 88.13 คะแนนตามลำดับ) (เดิม I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน

เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.51, 74.43, 71.64 และ 73.66 คะแนนตามลำดับ)

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **78.97** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 81.94, 77.55, 73.87 และ 77.45 คะแนนตามลำดับ)

3.1.5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีผลคะแนนเฉลี่ย **82.26** คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.63, 80.78, 75.07 และ 80.87 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย **84.85** คะแนน (เดิม 125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 87.81, 84.96, 81.60 และ 85.64 คะแนนตามลำดับ))

126 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย **91.96** คะแนน (เดิม 126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.77, 95.24, 88.96 และ 91.51 คะแนนตามลำดับ)

127 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย **83.44** คะแนน (เดิม 127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 80.62, 77.06, 66.29 และ 78.08 คะแนนตามลำดับ)

I28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.41 คะแนน (เดิม I28 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ฝ่ายระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.57, 79.71, 74.82 และ 77.42 คะแนนตามลำดับ)

I29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.01 คะแนน (เดิม I30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.16, 70.63, 66.53 และ 72.69 คะแนนตามลำดับ)

(เดิม I29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 84.85, 77.07, 72.78 และ 79.91 คะแนน)

I30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.88 คะแนน (เดิม I30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 79.16, 70.63, 66.53 และ 72.69 คะแนนตามลำดับ)

ผลคะแนนจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ซึ่งมีตัวชี้วัดย่อย 30 ข้อ ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนเพียง 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ I2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด, I3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด, I4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่, I12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด, I13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม

อย่างน้อยเพียงใด, 114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม
อย่างน้อยเพียงใด, 116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา
อย่างน้อยเพียงใด และ 123 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
อย่างน้อยเพียงใด ในขณะที่ผลคะแนนลดลงจากปีก่อนถึง 16 ข้อ และเป็นตัวชี้วัดย่อยใหม่ 6 ข้อ

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จะมีการจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง ในส่วนนี้เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน
ที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อน
ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด EIT ทางระบบ
ITAS ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการของหน่วยงาน และผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อ
กับภาครัฐจะเข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS มีผู้ตอบแบบสอบถาม 426 คน

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย
คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูล จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับ
ผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน มีผู้ตอบ
แบบสอบถาม 50 คน

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูล
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการ
ดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

3.2.1 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของ
ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด
และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน
นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลก
กับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์
แก่ประชาชนและส่วนรวมมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 1 มีผล
คะแนนเฉลี่ย 90.28 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.49 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **87.39** คะแนน
ผลคะแนนเฉลี่ย**ลดลง**จากปีก่อน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.47, 85.55, 84.88, และ 82.02
คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

E1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อย เพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.30 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.14 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **83.22** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.14, 89.52, 79.71, 78.92 และ 79.12 คะแนนตามลำดับ)

E2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อย เพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.84 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.78 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **86.81** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 90.01, 82.79, 78.67 และ 78.65 คะแนนตามลำดับ)

E3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.92 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **85.86** คะแนน (เดิม E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด (ปี 2565 - 2562 มีผลคะแนนเฉลี่ย 85.89, 83.61, 79.97 และ 81.47 คะแนนตามลำดับ)

E4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **99.53** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 99.88, 98.60, 99.09 และ 100 คะแนนตามลำดับ) **ซึ่งในข้อนี้ควรได้คะแนน 100 คะแนนเท่านั้น ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน เท่ากับมีผู้ตอบว่ามีการเรียกรับฯ 4 คนจาก 426 คน**

E5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.27 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.74 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **81.51** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.43, 83.06, 87.75 และ 70.88 คะแนนตามลำดับ)

3.2.2 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือ

ชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.69 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 77.40 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **82.55** คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 92.38, 82.97, 67.26 และ 84.23 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

E6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.19 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.10 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **82.65** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.85, 81.48, 75.90 และ 72.82 คะแนนตามลำดับ)

E7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.86 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 72.10 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **78.48** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 91.39, 81.92, 79.21 และ 75.65 คะแนนตามลำดับ)

E8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 95.78 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **91.89** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 97.92, 94.12, 56.72 และ 97.06 คะแนนตามลำดับ)

E9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.24 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 74.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **79.52** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.66, 75.00, 75.24 และ 75.62 คะแนนตามลำดับ)

E10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.39 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 74.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **80.20** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 94.10, 82.35, 49.25 และ 100 คะแนนตามลำดับ)

3.2.3 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอนวิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.97 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 79.31 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **81.64** คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 90.02, 79.07, 71.84 และ 77.47 คะแนนตามลำดับ) รายละเอียด ดังนี้

E11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.69 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.82 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **78.76** คะแนน คะแนน **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.62, 77.50, 76.10 และ 73.79 คะแนนตามลำดับ)

E12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 81.15 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.86 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **79.01** คะแนน คะแนน **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 88.51, 76.91, 77.56 และ 74.76 คะแนนตามลำดับ)

E13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 96.95 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 94.48 คะแนน คะแนน **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 99.65, 89.08, 61.76 และ 94.12 คะแนนตามลำดับ)

E14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.81 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 70.08 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **73.45** คะแนน คะแนน **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 83.53, 71.03, 68.68 และ 71.85 คะแนนตามลำดับ)

E15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.24 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **82.52** คะแนน คะแนน **ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 89.77, 80.83, 75.09 และ 72.82 คะแนนตามลำดับ)

จากผลคะแนนจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) แสดงให้เห็นว่า **คะแนนทุกข้อลดลง** (ยกเว้นตัวชี้วัดใหม่) และคะแนน

เฉลี่ยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งตอบในส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล มีผลคะแนนน้อยกว่าคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งตอบในส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง

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

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

3.3.1 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อยมีผลคะแนนเฉลี่ย **90.00** คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย**ลดลงจากปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนนเฉลี่ย 95.00, 97.50, 95.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (30 ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย O1 โครงสร้าง O2 ข้อมูลผู้บริหาร O3 อำนาจหน้าที่ O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน O5 ข้อมูลการติดต่อ O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1.2 ข่าวประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย O7 ข่าวประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1.3 การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล ประกอบด้วย O8 Q&A O9 Social Network และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีเกณฑ์การประเมินเพิ่มขึ้นคือ O10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2.1 แผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2.2 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย O14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2.3 การให้บริการ ประกอบด้วย O15 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ O16 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ O17 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ (ปี 2564 ไม่ได้คะแนน) O18 E-Service

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง (เดิม การบริหารเงินงบประมาณ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3.1 การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

(เดิม แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ประกอบด้วย O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ 6 เดือน O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ O22 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O23 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน O24 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4.1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลคะแนน 100.00 คะแนน **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ผลคะแนน 100.00 คะแนน ผลคะแนน**เพิ่มขึ้น**จากปีก่อน ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 0, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

แต่อย่างไรก็ตาม O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล **คะแนนลดลงจากปีก่อนเหลือ 0** คะแนน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ไม่ได้คะแนนในข้อ O23 นโยบายการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุด คือ กรณีกำหนดในนามหน่วยงานจะต้องเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตรวจชี้แจงเพิ่มเติม พบว่าข้อมูลตาม url ที่หน่วยงานส่งมามีลักษณะเป็นนโยบาย เนื่องจากหากเป็นแผนจะต้องมี แผนงาน โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ เป็นต้น ดังนั้นเมื่อเป็นนโยบายจะต้องกำหนดโดยผู้บริหารสูงสุด ในส่วนของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรที่หน่วยงานกล่าวถึง หน่วยงานไม่ได้ส่ง URL ดังกล่าวมา จึงไม่สามารถพิจารณาข้อมูลได้

เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ไม่ได้คะแนนในข้อ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ เนื่องจากข้อ O23 ไม่ได้คะแนนจึงไม่สามารถพิจารณาว่าข้อมูลการดำเนินการตามข้อ O24 สอดคล้องกับข้อ O23 หรือไม่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5.1 การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย O27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5.2 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย O30 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (เดิม O33 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม และตัด O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ออก)

ผลคะแนน 100.00 คะแนน **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

3.3.2 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย มีผลคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย 13 ข้อมูล (ปี 2565 ผลคะแนนเฉลี่ย 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

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1.1 นโยบาย No Gift Policy (โดยดูแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากสำนักงาน ป.ป.ท.) ประกอบด้วย O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ (ตัวชี้วัดใหม่) O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (ตัวชี้วัดใหม่) O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy (ตัวชี้วัดใหม่)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1.2 การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1.3 แผนป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต O37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด

(เดิม เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ประกอบด้วย O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร, การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต, การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย

O39 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี O40 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 คะแนน, และ 100.00 คะแนนตามลำดับ) ยกเว้น O41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ผลคะแนน 0 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** (ซึ่งปี 2564 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 คะแนนตามลำดับ) เหตุผลจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ข้อ O41 ไม่ได้รับคะแนนเนื่องจากรายงานผลการดำเนินการป้องกันทุจริตตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี 2564 ยังขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล “ผลการใช้จ่ายงบประมาณ” และ “ข้อเสนอแนะ” ซึ่งองค์ประกอบด้านข้อมูลจะต้องมีรายละเอียดครบ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม 2. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

อนึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อ O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ควรใช้ชื่อประกาศ "นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่" เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ No gift policy

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (เดิม มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2.1 มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตัวชี้วัดใหม่) O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม (ตัวชี้วัดใหม่) O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตัวชี้วัดใหม่)







ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2.2 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน








ผลคะแนน 100.00 คะแนน **คะแนนเท่ากับปีก่อน** (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)








อนึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อ O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ควรวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าประเด็นที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85.00 เป็นประเด็นที่หน่วยงานเห็นว่าเป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และแยกประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดมาจัดกลุ่มเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

ผลคะแนนจากแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) **ส่วนใหญ่ได้คะแนน 100 คะแนน** มีตัวชี้วัดเพียง 2 ข้อที่ไม่ได้คะแนนคือ ข้อ O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ 0 คะแนน ส่งผลให้ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล มีผลคะแนนเฉลี่ย 90.00 คะแนน




ตารางที่ 8 ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)							
1	11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	85.37	77.31	84.66	89.52	89.26	
2	12 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	80.62	77.30	83.46	84.89	88.78	
3	13 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	80.62	79.06	81.76	86.27	88.79	
4	14 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	98.74	96.49	100.00	97.05	98.53	
5	15 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	95.60	96.93	98.81	95.78	92.65	
6	16 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้าง	98.11	92.54	99.21	96.62	92.65	

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
	ความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่						
7	17 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	69.87	68.55	69.17	81.54	79.53	
8	18 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	-	-	-	-	67.74	New
9	19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อยเพียงใด	85.31	80.72	82.07	87.83	82.43	
10	110 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	91.89	86.46	88.93	92.86	87.76	
11	111 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	95.02	91.71	94.10	92.86	92.18	
12	112 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	89.04	83.17	86.79	88.22	91.71	
-	112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	78.04	65.72	75.37	81.89	-	
13	113 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	75.00	73.79	74.37	76.44	78.03	

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
14	114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	78.13	72.96	73.96	75.19	78.53	
15	115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	75.06	68.96	72.81	79.00	73.12	
16	116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	93.13	91.74	92.93	92.46	93.16	
17	117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	95.60	93.47	92.51	94.57	93.65	
18	118 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	81.31	80.29	82.32	84.12	83.37	
-	119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	88.13	88.95	92.54	91.18	-	
19	119 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	73.66	71.64	74.43	81.51	80.03	
20	120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	71.19	66.83	68.42	80.29	79.99	






ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
21	I21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	83.15	79.23	81.51	86.18	79.03	
22	I22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.09	94.69	96.06	95.81	93.15	
-	I23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	73.66	71.64	74.43	81.51	-	
23	I23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	88.13	88.95	92.54	91.18	92.68	
24	I24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	77.45	73.87	77.55	81.94	78.97	
-	I25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	85.64	81.60	84.96	87.81	-	
25	I25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	-	-	-	-	84.85	New
-	I26 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	91.51	88.96	95.24	91.77	-	


















ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปีที่ผ่านมา
	ให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน						
26	126 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงอย่างน้อยเพียงใด	-	-	-	-	81.96	New
-	127 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไขอย่างน้อยเพียงใด	78.08	66.29	77.06	80.62	-	
27	127 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	-	-	-	-	83.44	New
-	128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	77.42	74.82	79.71	83.57	-	
28	128 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	-	-	-	-	82.41	New
-	129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.91	72.78	77.07	84.85	-	

















ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปีที่ผ่านมา
29	I29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	72.69	66.53	70.63	79.16	78.01	
30	I30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	-	-	-	-	82.88	New
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)							
31	E1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	88.30	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	78.14	
	คะแนนเฉลี่ย	79.12	78.92	79.71	89.14	83.22	
32	E2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	88.84	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	84.78	
	คะแนนเฉลี่ย	78.65	78.67	82.79	90.01	86.81	
-	E3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	81.47	79.97	83.61	85.89	-	
33	E3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด						

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปีที่ผ่านมา
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	88.92	New
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	82.80	
	คะแนนเฉลี่ย	-	-	-	-	85.86	
34	E4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	99.06	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	100.00	
	คะแนนเฉลี่ย	100	99.09	98.60	99.88	99.53	
35	E5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	86.27	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	76.74	
	คะแนนเฉลี่ย	70.88	87.75	83.07	92.43	81.51	
36	E6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	87.19	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	78.10	
	คะแนนเฉลี่ย	72.82	75.90	81.48	88.85	82.65	
37	E7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	84.86	



ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับ คะแนนปี ที่ผ่านมา	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	72.10		
	คะแนนเฉลี่ย	75.65	79.21	81.92	91.39	78.48		
38	E8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่							
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	95.78		
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	88.00		
	คะแนนเฉลี่ย	97.06	56.72	94.12	97.92	91.89		
39	E9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด							
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	84.24		
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	74.80		
	คะแนนเฉลี่ย	75.62	75.24	75.00	89.66	79.52		
40	E10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่							
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	86.39		
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	74.00		
	คะแนนเฉลี่ย	100	49.25	82.35	94.10	80.20		
41	E11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด							
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	80.69		
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	76.82		
	คะแนนเฉลี่ย	73.79	76.10	77.50	88.62	78.76		

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
42	E12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	81.15	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	76.86	
	คะแนนเฉลี่ย	74.76	77.56	76.91	88.51	79.01	
43	E13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	96.95	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	92.00	
	คะแนนเฉลี่ย	94.12	61.76	89.08	99.65	94.48	
44	E14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	76.81	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	70.08	
	คะแนนเฉลี่ย	71.85	68.68	71.03	83.53	73.45	
45	E15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด						
	ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง	-	-	-	-	84.24	
	ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล	-	-	-	-	80.80	
	คะแนนเฉลี่ย	72.82	75.09	80.83	89.77	82.52	
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)							
46	O1 โครงสร้าง	100	100	100	100	100	

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับ คะแนนปี ที่ผ่านมา
47	O2 ข้อมูลผู้บริหาร	100	100	100	100	100	
48	O3 อำนาจหน้าที่	100	100	100	100	100	
49	O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100	100	100	100	100	
50	O5 ข้อมูลการติดต่อ	100	100	100	100	100	
51	O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100	100	100	100	100	
52	O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	100	100	100	100	100	
53	O8 Q&A	100	100	100	100	100	
54	O9 Social Network	100	100	100	100	100	
55	O10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	-	-	-	-	100	
56	O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100	100	100	100	100	
57	O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100	100	100	100	100	
58	O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100	100	100	100	100	
59	O14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100	100	100	100	100	
60	O15 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100	100	100	100	100	
61	O16 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100	100	100	100	100	
62	O17 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100	100	100	100	100	
63	O18 E-Service	100	100	0	100	100	

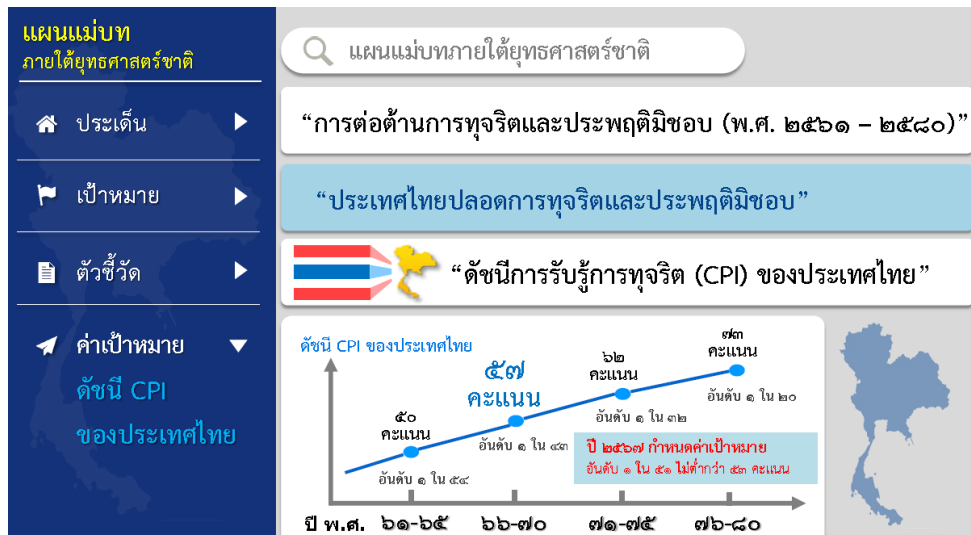
ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
-	O18 แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100	100	100	100	-	
-	O19 รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รอบ 6 เดือน	100	100	100	100	-	
64	O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	100	
65	O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	100	
-	O20 รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100	100	100	100	-	
-	O21 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	-	
-	O22 ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100	100	100	100	-	
66	O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	100	100	100	100	100	
67	O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100	100	100	100	100	
68	O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	100	100	100	0	
69	O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100	100	100	100	0	
70	O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100	0	100	100	100	
71	O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100	100	100	0	100	
72	O27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	100	100	100	
73	O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	100	100	100	
74	O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	100	100	100	

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับคะแนนปี ที่ผ่านมา
-	O32 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	100	100	100	100	-	
75	O30 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100	100	100	100	100	
-	O34 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	100	100	100	100	-	
-	O35 การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	100	100	100	100	-	
76	O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	-	-	-	-	100	New
77	O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	-	-	-	-	100	New
78	O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	-	-	-	-	100	New
79	O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100	100	100	100	100	
80	O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	100	100	100	100	
-	O38 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	100	100	100	100	-	
81	O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100	100	100	100	100	
82	O37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตรอบ 6 เดือน	100	100	100	100	100	
83	O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100	100	100	0	100	
-	O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	-	
-	O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	-	
84	O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	-	-	-	-	100	New
85	O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	-	-	-	-	100	New

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	เปรียบเทียบกับ คะแนนปี ที่ผ่านมา
86	O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	-	-	-	-	100	New
87	O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	100	
88	O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	100	100	100	100	

4. ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน ITA ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลคะแนน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการสังเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและพร้อมรับการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จากรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2566 ปรากฏผลคะแนน ดังนี้



4.1 ตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด มีประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุด 2 ข้อซึ่งไม่ได้รับคะแนน โดยเป็นตัวชี้วัด ในตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ข้อ ที่ 1 ข้อ O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ข้อที่ 2 ข้อ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งไม่ได้คะแนน (0 คะแนน) (ปี 2565 - 2562 ผลคะแนน 100.00, 100.00, 100.00 และ 100.00 คะแนนตามลำดับ)

4.1.1 เหตุผลของผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานไม่ได้คะแนนในข้อ O23 นโยบายการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุด ด้วยเหตุผลที่ว่า “กรณีกำหนดในนามหน่วยงานจะต้องเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบชี้แจงเพิ่มเติมพบว่า ข้อมูลตาม url ที่หน่วยงานส่งมามีลักษณะเป็นนโยบาย เนื่องจากหากเป็นแผนจะต้องมี แผนงาน โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อเป็นนโยบายจะต้องกำหนดโดยผู้บริหารสูงสุด ในส่วนของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรที่หน่วยงานกล่าวถึง หน่วยงานไม่ได้ส่ง URL ดังกล่าวมา จึงไม่สามารถพิจารณาข้อมูลได้”

4.1.2 เหตุผลของผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานไม่ได้คะแนนในข้อ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ เนื่องจากข้อ O23 ไม่ได้คะแนน จึงไม่สามารถพิจารณาว่าข้อมูลการดำเนินการตามข้อ O24 สอดคล้องกับข้อ O23 หรือไม่

อนึ่ง ในการประเมิน ITA 2566 ตามปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดการชี้แจงเพิ่มเติมและยืนยันผลแบบวัด OIT ในวันที่ 1 – 15 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนการประเมิน ITA ในส่วนของตัวชี้วัดในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ให้ทราบและสามารถชี้แจงเพิ่มเติมเพิ่มเติมแบบวัด OIT ในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่าผลคะแนนของแบบวัด OIT ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่เนื่องจากผู้ตรวจพิจารณาจากเอกสารหลักฐานเดิม จึงยืนยันการไม่ได้คะแนนเนื่องจากขาดองค์ประกอบด้านข้อมูล

อย่างไรก็ตาม ในส่วนนี้ งานนโยบายและแผนซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการ ITA ของสำนักงาน ได้แจ้งผลการให้คะแนนเบื้องต้นให้ผู้รับผิดชอบในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในตัวชี้วัดข้อ O23 และ O24 ให้หัวหน้าภารกิจ อำนวยการ ซึ่งกำกับดูแลงานทรัพยากรมนุษย์ทราบและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลในทันที ทั้งนี้ เพื่อเป็นรูปแบบในการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ถูกต้องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนั้น ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งานนโยบายและแผนจะขอหารือกับงานทรัพยากรมนุษย์ อำนวยการ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการแสดงหลักฐานให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไป

4.2 ตัวชี้วัดที่ผลคะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนน

ตามที่สำนักงานได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปีงบประมาณ 2566 มีตัวชี้วัดย่อยที่สำนักงาน ได้คะแนนน้อยกว่า 85.00 คะแนน จำนวน 28 ตัวชี้วัด จากตัวชี้วัดย่อยทั้งหมด 88 ตัวชี้วัด คือ

4.2.1 ในส่วนของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จำนวน 18 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ I1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด, I7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด, I8 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด, I9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคําค่า มากน้อยเพียงใด, I13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด, I14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของ

ท่านอย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด, I15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด, I18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด, I19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด, I20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมาก น้อยเพียงใด, I21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด, I24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด, I25 ผู้บริหารสูงสุดของ หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด, I26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด, I27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด, I28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด, I29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด และ I30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด

4.2.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จำนวน 18 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ E1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด, E5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด, E6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด, E7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือ ผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด, E9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด, E10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่คุณพบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่, E11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด, E12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติ หรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด, E14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด และ E15 หน่วยงาน มีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

อนึ่ง ตัวชี้วัดซึ่งเป็นแบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อ 18 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดใหม่ แต่สำนักงานได้คะแนนเฉลี่ยเพียง 67.74 คะแนน เท่านั้น ดังนั้น งานนโยบายและแผน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องงบประมาณจะต้องนำข้อนี้ไปวางแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สมศ. ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากยิ่งขึ้น

สำหรับตัวชี้วัดซึ่งเป็นแบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อ 15 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด สำนักงานได้คะแนนเฉลี่ยเพียง 73.12 คะแนน ดังนั้น สำนักงานในระดับผู้บริหารจะต้องนำเรื่องการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมชาติ ไปพิจารณาเพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินการในส่วนดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกว่ามี การคัดเลือก ๆ อย่างเป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ตัวชี้วัดซึ่งเป็นแบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อ E14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด สำนักงานได้คะแนนเฉลี่ยเพียง 73.45 คะแนน ดังนั้น สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง ต้องบูรณาการทำงานร่วมกันวางแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอกและส่วนที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85 ที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสำนักงานจะได้นำไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสำนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 9

ภาครัฐที่ีประชาชนเป็นศูนย์กลาง คอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว ไปงใด โดย

- บริการสาธารณะได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค
- เชื่อมโยงการบริหารบ้านเกิดไปโดยดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดย

- มียุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- มีระบบการบริการคลังสินค้าบนยุทธศาสตร์ชาติ

ภาครัฐมีขีดความสามารถ เหนือชั้นกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย

- ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- กระชากล้างน้ำสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่น

ภาครัฐมีความทันสมัย โดย

- มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบท
- พัฒนาระบบและปรับวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

บุคลากรภาครัฐเป็นคนที่และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย

- เป็นคนดีและเก่ง มีค่านิยมที่งานเพื่อประชาชน
- การบริหารกำลังคนมีความสอดคล้อง อดระบบคุณธรรม

ภาครัฐมีความโปร่งใส ปอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย

- ปราบปรามอย่างเด็ดขาด เป็นธรรม ครบถ้วนได้
- ป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ
- บุคลากรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- ความร่วมมือจากประชาชนและภาคี

กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมี เเท่าที่จำเป็น โดย

- มีกฎหมายที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- กฎหมายครอบคลุม แก้ไขกฎหมายให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- การบังคับใช้ความเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย

- ปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน
- มีบทบาทเชิงรุกในการค้นหาความจริง
- ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน
- พัฒนาศักยภาพคนในหน่วยงาน

ปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก
"ภาครัฐขอประชาชนเพื่อประชาชน
และประโยชน์ส่วนรวม"

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตารางที่ 9 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85.00 ที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)			
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่			
1	I1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	สมศ.	เจ้าหน้าที่ของสำนักงานในส่วนที่ต้องให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในกระบวนการประเมิน การเงิน จัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริม ฯลฯ จะต้องเข้มงวดและปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ประกาศกำหนดไว้ รวมถึงมีการกำหนดและประชาสัมพันธ์ระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ซึ่งในส่วนนี้ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการรับรู้ทั้งภายในองค์กร และประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้และความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ			
2	I7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน ต้องปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบหรือกลไกในการให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณ 2567 ซึ่งอาจทำในรูปแบบประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM ซึ่งจะเป็แนวทางของการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม, สร้าง, และกระจายความรู้เกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงาน ซึ่งแม้ว่าในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
			งานนโยบายและแผนใช้วิธีการประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในที่ประชุมสำนักงาน โดยหวังเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานในที่ประชุมสำนักงานแล้วก็ตาม แต่พบว่าคะแนนเฉลี่ยยังลดลง งานนโยบายและแผนจึงต้องวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3	18 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องงบประมาณจะต้องนำข้อนี้ไปวางแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สมศ. ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากยิ่งขึ้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
4	19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	งานนโยบายและแผน	งานนโยบายและแผน ต้องมีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความคุ้มค่าให้ทั่วทั้งองค์กรรับรู้และรับทราบ
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ			
5	113 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	คณะผู้บริหาร สมศ.	คณะผู้บริหาร สมศ. ต้องพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรืออื่น ๆ เพื่อเป็นคู่มือ วิธีการ ในการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดกระบวนการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ที่ถูกต้องชัดเจน และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น
6	114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	คณะผู้บริหาร สมศ.	คณะผู้บริหาร สมศ. ต้องพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ
7	115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม	คณะผู้บริหาร สมศ.	สำนักงานในระดับผู้บริหารจะต้องนำเรื่องการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
	การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด		การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมไปพิจารณา เพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินการในส่วนดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ เกิดความรู้สึกว่ามีการคัดเลือก ฯ อย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น
8	118 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	งานทรัพยากรมนุษย์	งานทรัพยากรมนุษย์ ต้องกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ให้ชัดเจน รวมถึงแสดงให้เห็นความ โปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่มีการ เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้องเกิดขึ้นในมุมมองของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ			
9	119 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป ต้องสื่อสาร ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ วิธีการ และ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ให้มากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นรูปแบบการประชาสัมพันธ์ การอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ
10	120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป อาจต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียและให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น
11	121 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไปต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์การขออนุญาตยืมทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายในรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการ กฎ ระเบียบ ที่สำนักงานกำหนด เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้รับทราบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคน

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
			มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องอย่างไร
12	I24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไปต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์ถึงกระบวนการและกลไกการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เห็นว่าสำนักงานมีกระบวนการเครื่องมือในการป้องกันไม่ให้เกิดการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวอย่างไร
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต			
13	I25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	คณะผู้บริหาร สมศ.	คณะผู้บริหาร สมศ. ต้องมีการประชุมหารือเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแสดงกลไกในการจัดการปัญหาดังกล่าว อีกทั้งต้องแสดงการให้ความสำคัญหรือสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทราบถึงการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ
14	I26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	งานนโยบายและแผน + งานทรัพยากรมนุษย์ + งานบริหารทั่วไป + ตรวจสอบภายใน	งานนโยบายและแผน งานทรัพยากรมนุษย์ งานบริหารทั่วไป และตรวจสอบภายใน ต้องวางแผนและกำกับติดตามเกิดมาตรการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในเชิงการป้องกันการทุจริต สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง และสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทราบ
15	I27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	งานทรัพยากรมนุษย์ + งานนิติการ	งานทรัพยากรมนุษย์ และงานนิติการ ต้องมีการเผยแพร่ด้วยการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในได้รับทราบและเกิดการเรียนรู้ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การประชุม การอบรม ฯลฯ
16	I28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุง	คณะผู้บริหาร สมศ.	ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในได้เข้ามามีส่วนและ

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
	การทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด		ร่วมดำเนินการในการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
17	I29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	งานนิติการ	งานนิติการต้องสร้างรูปแบบ วิธีการ หรือช่องทางที่น่าเชื่อถือ ปลอดภัย กับผู้แจ้งเหตุทุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีความมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน หากพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในสำนักงาน
18	I30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่าน จะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	งานนิติการ	เมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน งานนิติการอาจต้องหาวิธีการที่เหมาะสม ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้รับทราบว่า เมื่อเกิดเหตุเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริตหรือเกิดการทุจริตเกิดขึ้น สำนักงานจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังอย่างไร เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการเกรงกลัวต่อพฤติกรรมกรรมการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

19	E1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	สมศ.	สำนักงานในส่วนที่ต้องให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ในกระบวนการประเมิน การเงิน จัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริม ฯลฯ จะต้องเข้มงวด และปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ประกาศกำหนดไว้ รวมถึงมีการกำหนดและประชาสัมพันธ์ ระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน ซึ่งในส่วนนี้ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการ รับรู้ทั้งภายในองค์กร และประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้และ ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย
20	E5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์	ภารกิจส่งเสริมและ	การดำเนินการ การทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานซึ่งใช้

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
	แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	พัฒนาสัมพันธ์	งบประมาณแผ่นดินย่อมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม ดังนั้น ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์ต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์การทำงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ตรงประเด็นมากขึ้น เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในการดำเนินงานของสำนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร			
21	E6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์	สำนักงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก วารสาร ฯลฯ แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอาจจะยังไม่ทราบหรือเข้าถึงช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น หรือยังมองว่าสามารถเข้าถึงได้ยาก ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์อาจสำรวจความต้องการหรือความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกซึ่งเป็นผู้รับข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุงช่องทางหรือวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น
22	E7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังมองว่าสำนักงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบยังไม่ชัดเจน ดังนั้น ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์อาจสำรวจความต้องการหรือความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกซึ่งเป็นผู้รับข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาปรับปรุงช่องทางหรือวิธีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับข้อมูลอย่างชัดเจนและตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมากยิ่งขึ้น
23	E9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย	สมศ. + ภารกิจส่งเสริม	สำนักงานต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสื่อสาร การตอบข้อซักถาม

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
	แก้ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	และพัฒนาสัมพันธ์	และการให้คำอธิบายแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้มีความชัดเจน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยอบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถตอบคำถามได้อย่างถูกต้องและชัดเจน
24	E10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่	ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์	แม้ว่าสำนักงานจะมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ โดยเป็นช่องทางที่น่าเชื่อถือและปลอดภัยกับผู้แจ้งเหตุทางเว็บไซต์ ของสำนักงานก็ตาม แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอาจยังไม่เชื่อมั่น ในช่องทางดังกล่าว สำนักงานต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์ระบุช่องทาง ที่สะดวกรวดเร็วและง่ายต่อผู้แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทราบและ เกิดความมั่นใจ และเกิดการรับรู้ถึงช่องทางกลไก กรอบการดำเนินการ ที่รัดกุม ถูกต้อง ชัดเจน นอกจากนั้นแล้ว ยังพบว่าในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ข้อเสนอแนะเพื่อสำนักงานนำไปปรับปรุง เพิ่มเติม คือ 1. หน่วยงานมีช่องทางให้ร้องเรียนแต่ให้ระบุข้อมูลส่วนบุคคล และทำให้เห็นว่าข้อร้องเรียนน้อย 2. กรณีหน่วยกำกับมีผลการประเมิน ที่คะแนนผ่านตามเกณฑ์ แต่หน่วยงานแจ้งว่าเอกสารที่ส่งไม่ครบ โดยไม่ได้ สอบถามมายังหน่วยกำกับฯ ก่อนที่จะประกาศผลการรับรอง หลายหน่วย กำกับฯที่ไม่ได้การรับรองได้แลกเปลี่ยนกันว่าเป็นหน่วยงานประเมิน แต่กระบวนการทำงานแปลก ไม่ชัดเจน ไม่อยากยุ่งยากหรืออุทธรณ์ เพราะประกาศไปก่อนทราบผลการประเมิน การอุทธรณ์จึงไม่มีประโยชน์

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
			และอาจมีผลต่อการสมัครรอบหน้า หวังว่าข้อมูลนี้คงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยกำกับที่จะสมัครใหม่ บุคคลากร และผู้ประเมิน ในการทำงานกับหน่วยงาน และถ้ามีการสอบถามยังหน่วยกำกับเพื่อไปแสดงตนคงไม่มีใครไปให้ข้อมูล สำนักงานจึงต้องนำประเด็นเหล่านี้มาร่วมพิจารณาปรับปรุงการดำเนินการด้วย
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน			
25	E11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	สมศ.	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังมองว่าการปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ไม่ได้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม จากผลสำรวจไม่ได้มีการสอบถามเชิงลึกว่าเหตุใดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจึงเห็นว่าการปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ไม่ได้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น สำนักงานจึงควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อรับทราบข้อมูลในส่วนดังกล่าวและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อไป
26	E12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	สมศ.	แม้ว่าสำนักงานจะมีระบบอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยสนับสนุนการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกแล้วก็ตาม แต่จากผลคะแนนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังมองว่า วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการยังไม่สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม จากผลสำรวจไม่ได้มีการสอบถามเชิงลึกว่าเหตุใดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจึงเห็นว่าการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการยังไม่สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น สำนักงานจึงควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อรับทราบข้อมูลในส่วนดังกล่าวและนำมาปรับปรุงวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติ

ที่	ตัวชี้วัด	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการแก้ไขในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
			หรือการให้บริการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา
27	E14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	สำนักพัฒนาและส่งเสริม + สำนักประเมินและรับรอง	สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง ต้องบูรณาการทำงานร่วมกันวางแผนการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอกและส่วนที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นมากยิ่งขึ้น
28	E15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	สมศ.	สำนักงานโดยทุกส่วนที่มีการประสานงาน ติดต่อกัน ทำธุรกรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและบุคคลหรือองค์กรอื่น ๆ ต้องมีการปรับปรุงหรือมีวิธีการแสดงถึงการดำเนินการของสำนักงานที่โปร่งใสมากยิ่งขึ้นกว่าที่ดำเนินการอยู่ รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ในการดำเนินการนั้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ติดต่อทราบด้วย

4.3 ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อจัดกลุ่มเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

จากสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นซึ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์ขึ้นมาจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2566 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ดังนี้

4.3.1 ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ แม่ข้อ I4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ สำนักงานจะได้คะแนนเฉลี่ยถึง 98.53 คะแนน (+1.48 จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ก็ตาม แต่ข้อนี้ซึ่งเป็นเรื่องการเรียกรับประโยชน์ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศนโยบายการให้และรับของขวัญของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566 และ (ร่าง) ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งต้องประกาศในปีงบประมาณถัดไป สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 1.47 คะแนนที่ระบุว่า มีการเรียกรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 1 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป้าหมายสำนักงานจะต้องดำเนินการจนได้ 100 คะแนนเพื่อให้สำนักงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ และปลอดจากการทุจริตประทุมิชอบ

4.3.2 ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ในข้อ E4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ แม้ว่าในข้อนี้ สำนักงานจะได้คะแนนเฉลี่ยมากถึง 99.53 คะแนน (-0.47 จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ก็ตาม แต่ข้อ E4 ซึ่งเป็นแบบคำถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยสำนักงาน ป.ป.ช. สอบถามไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง ผลคะแนนเฉลี่ย 99.06

คะแนน เท่ากับมีผู้ตอบว่ามีการเรียกรับฯ 4 คนจาก 426 คน ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 99.53 คะแนน

อย่างไรก็ตาม โดยในความถูกต้องและเหมาะสมในข้อนี้สำนักงานควรได้คะแนน 100 คะแนนเท่านั้น ดังนั้น แม้ว่าสำนักงานจะมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่ มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่โดยเป็นช่องทางที่น่าเชื่อถือและปลอดภัยกับผู้แจ้งเหตุทางเว็บไซต์ ของสำนักงานแล้ว แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอาจยังไม่เชื่อมั่นในช่องทางดังกล่าว ดังนั้น สำนักงาน ต้องสื่อสารประชาสัมพันธ์ระบุช่องทางที่สะดวกรวดเร็วและง่ายต่อผู้แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทราบ และเกิดความมั่นใจ และเกิดการรับรู้ถึงช่องทางกลไก กรอบการดำเนินการที่รัดกุม ถูกต้อง ชัดเจน และที่สำคัญคือ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานต้องมีการกำหนดมาตรการกลไกในการป้องกันและปราบปรามไม่ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีช่องทางหรือโอกาสที่จะสามารถเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ได้เด็ดขาด เพื่อเป็นการป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริต ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิด สำนักงานจะต้องเผยแพร่ผลทางลบที่เกิดจากพฤติกรรมกรรมการทุจริตประพฤติมิชอบ ด้วยการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) ซึ่งหากมีการเรียกรับผลประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการจริง สำนักงาน จะต้องตระหนักในพฤติกรรมกรรมการทุจริตในการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ จะมีความผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 103 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดบทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม ซึ่งความผิดตามมาตราดังกล่าวมีบทลงโทษ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) คือ

มาตรา 122 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 100 มาตรา 101 หรือมาตรา 103 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับกรณีความผิดตามมาตรา 100 วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการ ตามมาตรา 100 วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103

แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565) ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐพ.ศ. 2543

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้ “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่กันโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรมหรือให้แก่กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม “ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการีผู้สืบสันดานพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกันลูกป้าหน้าอาคู่สมรสผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรสบุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่าได้แก่การลดราคาการรับความบันเทิงการรับบริการการรับการฝึกอบรมหรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ 4 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้
(1) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะ
(2) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท และ (3) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ 6 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัวหรือมีหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ 7 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นความเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงานหรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎรประธานวุฒิสภาหรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณีเพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนส่วนคำปรารภได้กล่าวถึงค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน 9 ข้อ กล่าวถึงการมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบและการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน รายละเอียดดังนี้

- (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) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ทั้งนี้ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(4) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

หมวด 2 ข้อ 6 ให้ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(1) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(2) ไม่ใช่ตำแหน่งหรือการกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(3) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ดังนั้น สำนักงานจะต้องจัดให้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจถึงผลจากพฤติกรรมการทุจริตประพฤตินิยมชอบด้วยการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่

กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) ซึ่งเป็นผลเสีย ผลกระทบ หรือความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรองค์กรและผู้กระทำผิด

นอกจากนี้ สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อจัดกลุ่มเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นซึ่งเป็นการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสำนักงานจะได้นำไปวางแผนดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสำนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนคะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)				
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่				
1	I4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือ ให้บริการ หรือไม่	98.53 (+1.48)		สำนักงานต้องเพิ่มความเข้มงวดกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานในส่วนที่ต้องติดต่อ ดำเนินธุรกรรมและให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่ว่าจะเป็น ในกระบวนการประเมิน การเงิน จัดซื้อจัดจ้าง ส่งเสริม ฯลฯ ให้เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่ประกาศกำหนดไว้อย่างรัดกุมและไม่มีขั้นตอนในกระบวนการที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยในข้อนี้ แม้สำนักงานได้คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่ข้อนี้สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 1.47 คะแนนที่ระบุว่ามีการเรียกรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 1 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป้าหมายสำนักงานจะต้องดำเนินการจนได้ 100 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ				
2	I11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่	92.18		ข้อ I11 เป็นแบบคำถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
	เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	(-0.68)		ของสำนักงาน ดังนั้น หากจำนวนผู้ตอบ 68 คน นั้นหมายความว่า 7 คนตอบ ว่า เจ้าหน้าที่ตอบว่ามีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จน้อย 7 คน, มาก 3 คน และมากที่สุด 1 คน ซึ่งหมายความว่า เจ้าหน้าที่อาจเห็นความผิดปกติหรือ มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ ดังนั้น สำนักงานควรมีมาตรการหรือช่องทางใน การให้เจ้าหน้าที่ผู้พบเห็นได้แจ้งข้อมูลอย่างปลอดภัย หรือมีการสำรวจแบบ ไม่เปิดเผยผู้ให้ข้อมูลเพื่อได้รับข้อมูลการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จดังกล่าว เพื่อให้ พฤติกรรมกรรมการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ (หากมี) หดไปจากสำนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ				
3	117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	93.65 (-0.92)		ข้อ 117 เป็นแบบคำถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของ สำนักงาน ดังนั้น หากจำนวนผู้ตอบ 68 คน นั้นหมายความว่า 7 คนตอบว่า เจ้าหน้าที่ตอบว่าเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมี ความเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย 7 คน, มาก 3 คน และ มากที่สุด 1 คน ซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่อาจเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรมีการ กำหนดนโยบายและมาตรการในการควบคุมและคัดค้านการใช้อำนาจโดย มิชอบ และจัดให้มีช่องทางในการให้เจ้าหน้าที่ผู้เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตได้แจ้งข้อมูลอย่างมั่นใจว่า จะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ซึ่งแม้ว่าข้อ 17 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุด ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ แต่คะแนนลดลงจากปีก่อน

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
4	122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.15 (-2.66)		แม้ว่าข้อ 122 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ แต่อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ามีคะแนนลดลงจากปีก่อนพอสมควร ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่พบว่าบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจริง สำนักงานต้องมีช่องทางการแจ้งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีความปลอดภัยต่อผู้ให้ข้อมูล และต้องเป็นช่องทางที่สะดวก ไม่เกิดผลในทางลบหรือทางใดทางหนึ่งกับผู้แจ้ง โดยเมื่อสำนักงานจัดช่องทางดังกล่าวให้แล้ว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเจ้าหน้าที่ผู้พบเห็นพฤติกรรมดังกล่าวจะต้องมีการแจ้งตามช่องทางดังกล่าวโดยทันที เพื่อเป็นการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนต่อไป
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
5	125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤตินิยมชอบ มากน้อยเพียงใด	84.85 (New)		ข้อ 125 เป็นแบบคำถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน และแม้ว่าข้อนี้จะป็นข้อที่สำนักงานได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต แต่ผลคะแนนยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลคะแนนยังต่ำกว่า 85.00 คะแนน ดังนั้น คณะผู้บริหาร สมศ. ต้องมีการประชุมหารือเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ และแสดงกลไกในการจัดการปัญหาดังกล่าว อีกทั้งต้องแสดงการให้ความสำคัญหรือสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทราบถึงการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน				
6	E4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	99.53 (-0.47)		ข้อ E4 เป็นแบบคำถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกซึ่งสอบถามว่า ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ผู้ตอบแบบสอบถามเคยถูกเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ตอบแบบสอบถามหรือไม่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. สอบถามไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง ผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน และส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 99.53 คะแนน แม้ว่าข้อ E4 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตาม คะแนนลดลงจากปีก่อน และในข้อนี้สำนักงานควรได้คะแนน 100 คะแนนเท่านั้น เพราะจากผลคะแนนในส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน เท่ากับ มีผู้ตอบว่ามีการเรียกรับฯ 4 คนจาก 426 คน ดังนั้น แม้ว่าสำนักงานจะมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่โดยเป็นช่องทางที่น่าเชื่อถือ และปลอดภัยกับผู้แจ้งเหตุทางเว็บไซต์ของสำนักงานก็ตาม แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอาจยังไม่เชื่อมั่นในช่องทางดังกล่าว สำนักงานต้องสื่อสาร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
				<p>ประชาสัมพันธ์ระบุช่องทางที่สะดวกรวดเร็วและง่ายต่อผู้แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทราบและเกิดความมั่นใจ และเกิดการรับรู้ถึงช่องทางทั่วโลก</p> <p>กรอบการดำเนินการที่รัดกุม ถูกต้อง ชัดเจน และต้องป้องกันและปราบปรามไม่ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีช่องทางหรือโอกาสที่จะสามารถเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ได้เด็ดขาด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต</p>
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร				
7	E8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	91.89 (-6.03)	ภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์	<p>ข้อ E8 สอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกถึงการรับรู้ช่องทางที่สามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของสำนักงาน</p> <p>ปรากฏว่าส่วนที่ 1 มีผู้ตอบว่าสำนักงานไม่สามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการมากถึง 18 คน จากผู้ตอบทั้งหมด 426 คน และส่วนที่ 2 มีผู้ตอบว่าไม่มี 6 คน จากผู้ตอบ 50 คน ดังนั้นสำนักงานโดยภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นควรช่วยกันเร่งประชาสัมพันธ์ผ่านกลไกที่สำนักงานมี ไม่ว่าจะในเว็บไซต์สำนักงานการประชุมต่าง ๆ เฟซบุ๊กสำนักงาน ฯลฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกรับรู้ช่องทางที่สามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแม้ว่าข้อ E8 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร แต่คะแนนลดลงจากปีก่อนค่อนข้างมาก จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้มากที่สุด</p>

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน				
8	E13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	94.48 (-5.17)	ภารกิจส่งเสริมและ พัฒนาสัมพันธ์	ข้อ E13 สำนักงาน ป.ป.ช. สอบถามไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกถึงการ รับรู้ว่าสำนักงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ ปรากฏว่าส่วนที่ 1 มีผู้ตอบว่าสำนักงานไม่มีระบบการให้บริการออนไลน์มากถึง 13 คน จากผู้ตอบ ทั้งหมด 426 คน และส่วนที่ 2 มีผู้ตอบว่าไม่มี 4 คน จากผู้ตอบ 50 คน ดังนั้น สำนักงานโดยภารกิจส่งเสริมและพัฒนาสัมพันธ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ควรช่วยกันเร่งประชาสัมพันธ์ผ่านกลไกที่สำนักงานมีระบบการให้บริการ ออนไลน์อย่างไรบ้าง สามารถเข้าถึงได้อย่างไร รวมถึงประโยชน์และวิธีการ เข้าใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ดังกล่าว ซึ่งอาจประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ สำนักงาน การประชุมต่าง ๆ เฟซบุ๊กสำนักงาน ฯลฯ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกทราบว่าสำนักงานระบบการให้บริการออนไลน์ ซึ่งแม้ว่าข้อ E13 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร แต่คะแนนลดลงจากปีก่อนค่อนข้างมาก จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้มากที่สุด
ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)				
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
9	ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน O1-10	100	สมศ.+ งานนโยบายและแผน	แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เป็นแบบวัดที่ให้สำนักงาน ดำเนินการแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านเว็บไซต์ของ สมศ. ซึ่งหลักเกณฑ์ตามตัวชี้วัดมีวัตถุประสงค์ให้สำนักงาน
10	ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน O11-18			
11	ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง O19-22			

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
12	ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล O25-26			ทำการเปิดเผยข้อมูลในส่วนที่จำเป็นต้องเปิดเผยเพื่อความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสำนักงานและสาธารณชนโดยง่าย ซึ่งต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จาก เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าเกือบทุกข้อสำนักงานจะได้คะแนน 100 คะแนน (เว้น O23-24 ไม่ได้คะแนน) แต่สำนักงานจะต้องพัฒนาระบบเว็บไซต์ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญต่าง ๆ โดยง่ายและมีข้อมูลถูกต้องและเพียงพอ ต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และอาจรับฟังความคิดเห็นด้วยการสำรวจ จากผู้ใช้งานเว็บไซต์เพื่อนำข้อมูลจากผู้ใช้งานมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป
13	ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส O27-30			
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต				
14	ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต O31-38	100	งานนโยบายและแผน	แม้ว่าทุกข้อสำนักงานจะได้คะแนน 100 คะแนน แต่ในข้อ O31 ประกาศ เจตนาธรมณีนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ จากผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. ว่า ควรใช้ชื่อประกาศ “นโยบายไม่รับ ของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” เพื่อให้สอดคล้องกับ เจตนาธรมณณ์ No gift policy ดังนั้น งานนโยบายและแผน จึงยกร่างประกาศ นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อเตรียมประกาศใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป
15	ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการ ทุจริต O39-43		สมศ.+ งานนโยบายและแผน	แม้ว่าทุกข้อสำนักงานจะได้คะแนน 100 คะแนน แต่ผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อ O42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2566	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ดียิ่งขึ้น
				<p>ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ควรวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าประเด็นที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85.00 เป็นประเด็นที่หน่วยงานเห็นว่าเป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และแยกประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดมาจัดกลุ่มเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนั้น งานนโยบายและแผนจึงจัดทำตาราง ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85.00 ที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และตารางตัวชี้วัดที่ได้คะแนนคะแนนสูงสุดในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ป.ป.ช.</p>

4.4 สถานการณ์การทุจริตของหน่วยงานในความคิดของบุคลากรของหน่วยงาน

ในทำแบบสอบถามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. มีการสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ สมศ. โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้ (ไม่บังคับตอบ) 68 คน รายละเอียดดังนี้

4.4.1 คำถามที่ 1 ท่านคิดว่า ในช่วงที่ผ่านมา ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เพิ่มขึ้นหรือลดลง มากน้อยเพียงใด มีผู้ตอบว่า ไม่มีปัญหาเลยหรือลดลง มาก 45 คน (ร้อยละ 66.18), ลดลงเล็กน้อย 10 คน (ร้อยละ 14.71), เพิ่มขึ้นเล็กน้อย 7 คน (ร้อยละ 10.29), และตอบว่าเพิ่มขึ้นมาก 6 คน (ร้อยละ 8.82)

จากข้อมูลการตอบคำถามแสดงให้เห็นว่า แม้คนส่วนใหญ่มองว่าปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริตของสำนักงานไม่มีปัญหาเลยหรือลดลงมากก็ตาม แต่ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามอีกถึงร้อยละ 33.82 (23 คน) ที่มองว่าสำนักงานยังมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริต

4.4.2 คำถามที่ 1 ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้า ท่านมีความหวังว่าปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริตในหน่วยงานของท่าน จะเป็นอย่างไร มีผู้ตอบว่า ไม่มีปัญหาเลยหรือน่าจะลดลง มาก 52 คน (ร้อยละ 76.47), น่าจะลดลงเล็กน้อย 9 คน (ร้อยละ 13.24), น่าจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย 3 คน (ร้อยละ 4.41) และตอบว่าน่าจะเพิ่มขึ้นมาก 4 คน (ร้อยละ 5.88)

จากข้อมูลการตอบคำถามแสดงให้เห็นว่า ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้าคนส่วนใหญ่มีความหวังว่า ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริตของสำนักงานจะไม่มีปัญหาเลยหรือน่าจะลดลง มาก แต่ก็ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 23.53 (16 คน) ที่มองว่าสำนักงานอาจจะยังมีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส หรือการทุจริตอยู่และอาจมากขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้น จากข้อมูลการตอบคำถามของเจ้าหน้าที่สถานการณ์การทุจริตของหน่วยงาน ในความคิดของบุคลากรของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจึงต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในสำนักงาน โดยต้องมีการกำหนดกลไก วิธีการ และมาตรการในการดำเนินที่ชัดเจนและจริงจังมากยิ่งขึ้น

4.5 ผู้รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผู้รับผิดชอบหลัก ดร. พัฒนพงษ์ ทองเนื้อสุก งานนโยบายและแผน ภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และสำนัก ภารกิจ และงานที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัด

4.6 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แต่ละภารกิจที่รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดดำเนินการปรับปรุงให้เกิดการพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัดและดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยนำไปกำหนดแนวทางการนำผลจากการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นให้สอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยให้รายงานผลการดำเนินการในที่ประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในทุกเดือน

4.6.1 การวางแผนการดำเนินการเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



4.6.1.1 มีการวางแผนการดำเนินงานในรูปแบบแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ ในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4.6.1.2 นำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เข้าที่ประชุมติดตามการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อให้แต่ละสำนักงานภารกิจ และงานทราบเกณฑ์การประเมิน รวมไปถึงลักษณะแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน เมื่อทราบเจตนารมณ์ของเครื่องมือแล้ว ผู้รับผิดชอบแต่ละส่วนจะได้นำไปดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ OIT โดยจะเห็นว่าแบบวัด OIT เป็นแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)

4.6.1.3 เผยแพร่ให้ผู้รับผิดชอบแต่ละตัวชี้วัดทราบข้อปฏิบัติในการประเมิน ITA ในส่วนของ OIT ได้แก่

- 1) การแสดงข้อมูลในแต่ละข้อ จะต้องเป็นการแสดงข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีลักษณะดังนี้
 - 1.1) เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ
 - 1.2) เป็นข้อความบรรยาย รูปภาพ หรือเนื้อหาในรูปแบบอื่น ๆ บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือ
 - 1.3) เป็นลิงค์ (link) บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เชื่อมโยงไปยังข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบ PDF ภาพถ่ายหรือเอกสารอื่น ๆ
- 2) “ปี พ.ศ. 2567” หมายถึง รอบปีที่หน่วยงานบริหารราชการ โดยหากหน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีงบประมาณ ให้ใช้ข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3) กรณีที่หน่วยงานมีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดได้ ให้หน่วยงานเผยแพร่เท่าที่สามารถดำเนินการได้แล้วอธิบายเหตุผลประกอบ

4) หน่วยงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในกรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะที่ปรึกษาการประเมิน

5) หน่วยงานจะต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าข้อมูลเปิดเผยอยู่ในตำแหน่งใดบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้อย่างไรจากหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เนื่องจากการตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาจากความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนทั่วไป

6) ในกรณีหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการหรือจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา หรือศึกษาดูงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแบบวัด OIT อันเนื่องมาจากมติคณะรัฐมนตรีหรือคำสั่งจังหวัด หรือคำสั่งของแต่ละส่วนราชการ ขอให้ระบุเหตุผลที่ไม่สามารถดำเนินการตามประเด็นการประเมินที่กำหนด รวมถึงระบุคำสั่ง หรือประกาศ หรือมาตรการที่ส่งผลให้หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ไว้ในช่องคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยไม่ต้องเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยหากคณะที่ปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลอันน่าเชื่อถือได้ จะไม่นำประเด็นการประเมินนั้นมาคิดคะแนน

7) ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) จากการเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการขับเคลื่อนป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

8) ระยะเวลาการดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วันที่ 1 มกราคม – 31 มีนาคม พ.ศ. 2567

4.6.1.4 เจ็อนไขสำค้ำญ/คำอธิบายเพิ่มเติมในการดำเนินงาน OIT

1) หน่วยงานจะต้องตอบแบบวัด OIT โดยแอดมินจะเป็นผู้ระบุคำตอบ และผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นผู้ตรวจสอบและอนุมัติคำตอบในแบบวัด OIT ของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องตอบให้ครบถ้วนทุกข้อและดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

2) หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

3) การเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาในการประเมินแบบวัด OIT หากพบว่าเกิดเหตุขัดข้อง

หรือปัญหาทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. และภายในกรอบระยะเวลาตามปฏิทินการประเมินที่กำหนด

4) กรณีที่หน่วยงานที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลใดได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดหรือเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้ ให้หน่วยงานอธิบายเหตุผลความจำเป็นมาอย่างละเอียด โดยจะต้องเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านกฎหมายมติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง ประกาศ หรือมาตรการของส่วนราชการ ข้อจำกัดอันสุดวิสัยหรือข้อจำกัดอันส่งผลต่อความมั่นคงหรือข้อจำกัดด้านการแข่งขันทางการค้า (เฉพาะองค์กรที่มีภารกิจตามกฎหมายซึ่งโดยทั่วไปจะมีการแข่งขันทางธุรกิจ) โดยหากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลอันน่าเชื่อถือได้ จะไม่นำประเด็นการประเมินนั้นมาคิดคะแนน

5) หน่วยงานจะต้องระบุ URL เพื่อประกอบการตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT โดยสามารถระบุได้อย่างน้อย 1 URL และไม่เกินจำนวนที่กำหนดในระบบ ITAS และอย่างน้อยจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลนั้นโดยตรง

6) องค์กรประกอบข้อมูลในส่วน “ปัญหา/อุปสรรค” และ “ข้อเสนอแนะ” หน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน รวมไปถึง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องนั้น โดยระบุรายละเอียดในเนื้อหารายงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ หากวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่มีปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ระบุในรายงานว่า ไม่มีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

7) “อย่างน้อยประกอบด้วย” หมายถึง รายละเอียดขั้นต่ำที่ต้องมีการเปิดเผยในข้อมูลนั้น ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้วยความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบของข้อมูลในแต่ละข้อซึ่งถือเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการและเปิดเผยข้อมูลในเรื่องนั้น

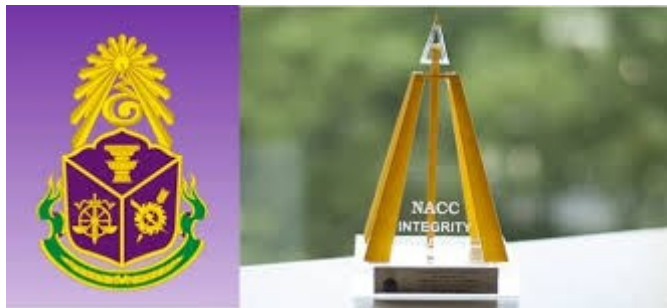
4.6.1.5 ปฏิทินการประเมิน กรอบระยะเวลาแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ITA 2567 กำหนดขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานมีความคุ้นเคย และสามารถวางแผนงานในการปรับปรุงพัฒนาตนเองและดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินได้ แต่ได้มีการปรับปรุงระยะเวลาที่สำคัญในขั้นตอนการเข้าตอบแบบวัด OIT เพื่อให้หน่วยงานมีระยะเวลาในการดำเนินการมากขึ้น

4.6.1.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาการดำเนินการตามแผนการดำเนินการเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์และกรอบระยะเวลาในการประเมิน ITA

4.6.1.7 มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นระยะในที่ประชุมติดตามการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

4.6.1.8 เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 งานนโยบายและแผนโดยนักวิชาการผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการตามแผนการดำเนินการเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นำเข้าที่ประชุมติดตามการดำเนินงานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทราบ และเพื่อนำผลดังกล่าวไปพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ต่อไป

4.6.2 มีการดำเนินการร่างแผนโครงการดำเนินการเพื่อรับรางวัลองค์กรโปร่งใส (NACC Integrity Awards) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ



(สำนักงาน ป.ป.ช.) เห็นว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งที่เกิดความเสียหายแก่ประเทศไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติภูมิของประเทศ เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องรวมพลังกันในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันให้บรรเทาเบาบางลง นอกจากช่วยกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจังแล้ว การให้กำลังใจ การส่งเสริม เชิดชูเกียรติแก่บุคคลหรือองค์กรที่มีบทบาทในเรื่องนี้ก็เป็นเรื่องสำคัญ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 (5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ และมาตรา 84 (2) รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม

จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการประกอบกิจการ นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ยุทธศาสตร์หนึ่งคือการปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน ยุทธศาสตร์ที่สองคือ รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้วย การมอบรางวัลองค์กรโปร่งใส (NACC Integrity Awards) จึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องเชิดชูหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชนให้เป็นแบบอย่างองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และยกระดับภาพลักษณ์ความโปร่งใสของประเทศไทยให้มีความเป็นมาตรฐานในเวทีสากล ตลอดจนเพื่อเป็นการสร้างกระแสให้สังคมเกิดค่านิยมส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) บรรษัทภิบาล (Corporate Governance) มีจรรยาบรรณทางการค้า (Code of Conduct) และรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยเชื่อมั่นว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาพรวมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เปิดรับสมัครคัดเลือกหน่วยงาน องค์กร สถาบัน ทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชนให้ได้รับรางวัลองค์กรโปร่งใสอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา โดยมีหน่วยงานของรัฐและเอกชนสมัครเข้ารับรางวัลดังกล่าวเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น สำนักงานจึงมุ่งมั่นร่วมกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบผ่านกลไกการดำเนินการเพื่อรับรางวัลองค์กรโปร่งใส (NACC Integrity Awards) เพื่อยกระดับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน

4.6.3 มีการดำเนินการวางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับส่งเสริมคุณธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งกำหนดเป้าหมาย “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรม ที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” และกำหนดดัชนีคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และเพื่อนำองค์กรให้เป็นองค์กรที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม ซึ่งหมายรวมทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคธุรกิจ เอกชน องค์กรภาคประชาสังคม สำนักงานจึงมุ่งดำเนินการในการมุ่งสู่องค์กรคุณธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเสริมพฤติกรรมอันดีเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นในสำนักงานได้

รวมไปจนถึงเป็นการสร้างสังคมในสถานที่ทำงานให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่และร่วมกันทำงานตามภารกิจ และเป้าหมายอย่างมีความสุขอีกด้วย



4.7 แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผลสำเร็จ

เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินงานตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้นำไปสู่การปฏิบัติและมีผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ รวมถึงจะได้มีการรายงานผลดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จึงกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ในการประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแต่ละเดือน และให้มีการเผยแพร่การดำเนินการผ่านเว็บไซต์ของ สุมศ. เป็นประจำทุกไตรมาสด้วย



แนวทางที่ ๑

ปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

- มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ผ่านหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา เน้นการสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมสุจริต รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การไม่ไหว้รับสินบน มีความละเอียดต่อการกระทำความผิด และไม่เพิกเฉย หรืออดทนต่อการทุจริต รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



แนวทางที่ ๒

ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- มุ่งเน้นการขับเคลื่อนมาตรการและข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตที่คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหา ร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน และการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)
 - จัดทำ พัฒนามาตรการและข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่อการกระทำการทุจริต และติดตามผลการดำเนินงาน
 - ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหา ร้องเรียนการทุจริต
 - การบูรณาการระบบรับเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์ แจ้งเบาะแสการทุจริตต่าง ๆ
 - สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
 - การกำหนดแนวทางและบูรณาการการแก้ไขปัญหาเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตแต่ละกรณีในภาพรวม
 - การนำข้อมูลเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตมายังสำนักงาน ป.ป.ช. ของหน่วยงาน
 - การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)
 - การแก้ไขปัญหาสินบน
 - การแก้ไขปัญหาการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำความผิด
 - การแก้ไขปัญหาความโปร่งใสในระบบงบประมาณและจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
 - การแก้ไขปัญหาระบบการเมือง



แนวทางที่ ๓

ปราบปรามการทุจริต

- พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ปรับปรุงกฎหมาย และตรากฎหมายใหม่ ตลอดจนพัฒนากลไกการบริหารงานคดีทั้งระบบ นำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการทำงานในทุกขั้นตอน เพื่อช่วยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่และลดระยะเวลาในการสืบสวนในการดำเนินคดี เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานด้านการปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งดำเนินการติดตาม ประเมินผลและถอดบทเรียนการบริหารงานคดี พัฒนาแพลตฟอร์มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดทำเป็นหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต ในขณะเดียวกันนำผลการดำเนินคดีทุจริตมาดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้สาธารณชนได้รับทราบ เพื่อก่อให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำการทุจริต อันจะส่งผลต่อการรับรู้ของแหล่งข้อมูลที่ใช้ประเมินการรับรู้การทุจริต

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ในส่วนของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT มีผู้แสดงความคิดเห็น 15 คน โดยส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่าง ๆ ดังนี้

5.1.1 ด้านการดำเนินงานความโปร่งใสของหน่วยงาน

1. ไม่ควรให้คณะกรรมการต่าง ๆ มาจากการคัดเลือกจากกลุ่มบุคคลเพียงกลุ่มเดียว (ยกเว้นกรรมการโดยตำแหน่ง) ควรมีการเปิดกว้างโดยสาธารณะเพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง

2. ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กับพรรคพวกของตนเอง

3. ควรเพิ่มมาตรการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของสำนักงาน

4. สร้างความเข้าใจและจิตสำนึกให้บุคลากรทราบ

5. ผู้บริหารไม่มีความตรงไปตรงมา สร้างความแตกแยก แบ่งพวกแบ่งพ้อง เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน

6. ควรทำให้ถูกต้อง ตรวจสอบได้ทุกเหตุการณ์

5.1.2 ด้านการบริหารการดำเนินงานของสำนักงาน

1. ควรใช้หลักการบริหารงานภายใต้กฎหมายองค์การมหาชนอย่างแท้จริง เพื่อเกิดการบริการความคล่องตัว รวดเร็ว ตรวจสอบได้ ตามแนวคิดการเป็นองค์การมหาชน

2. ขอให้ข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งอาจไม่มีคนกล้าเขียน รักษาการผู้อำนวยการมีการข่มขู่เจ้าหน้าที่ทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ใช้อารมณ์เกรี้ยวกราด ใช้เจ้าหน้าที่ทำงานส่วนตัวทั้งในและนอกเวลางาน ตอนแรกจะบังคับให้อาผลคะแนน ITA มาประเมินเจ้าหน้าที่แต่ผู้บริหารทั้งหลายไม่ยอม มีเรื่องร้องเรียนก็ตั้งพวกตัวเองมาสอบกันเอง เอาลูกน้องตัวเองเป็นกรรมการสอบตัวเอง ผิดเห็น ๆ ก็บอกไม่ผิด หาเรื่องกลั่นแกล้งคนที่ตนเองไม่ชอบ เรื่องไม่น่าตั้งสอบสวนก็ตั้งสอบ นำเอาคนภายนอกมารับผลประโยชน์เพื่อสร้างพวก คัดเลือกคนเฉพาะพวกตัวเองไปฝึกอบรม/ไปต่างประเทศ คนยังไม่ผ่านทดลองงานก็ให้เรียนหลักสูตรที่ได้ไปต่างประเทศ ประเมินทดลองงานไม่ผ่าน เป็นพวกตัวเองก็ปรับให้ผ่านทั้ง ๆ ที่ไม่มีผลงาน คนไม่ใช่พวกก็ประเมินให้ออก หาเรื่องกดดันเจ้าหน้าที่ที่แสดงความคิดเห็นหรือสอบถามในที่ประชุม แอบแฝงใช้ทรัพย์สินของหลวงเพื่อความสะดวกสบายส่วนตัว เช่น นอนห้องราคาแพงกว่าอัตราที่เบิกได้

แล้วให้ถั่วเฉลี่ยกับเจ้าหน้าที่อื่น เอื้อประโยชน์ให้ที่ปรึกษาคณะกรรมการ สมศ. เพื่อรักษาฐานอำนาจ
 วิ่งเต้นให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งรักษาการทั้ง ๆ ที่รู้ว่ามีการฟ้องผู้ว่าราชการที่อาวุโสกว่าตนเอง

3. ความสามัคคีของรองผู้อำนวยการ สมศ. ในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานของสำนักงาน
 ให้ละล้งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ไม่นำอคติส่วนตัวมาบั่นทอนจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. สรรหาและแต่งตั้งผู้ว่าราชการโดยเร็ว โดยไม่ต้องรอให้คณะกรรมการ

ครบองค์ประกอบเสียก่อน

IIT

#	ข้อเสนอแนะ
1	ควรใช้หลักการบริหารงานภายใต้กฎหมายองค์การมหาชนอย่างแท้จริง เพื่อลดการบริการความคล่องตัว รวดเร็ว ตรวจสอบได้ ตามแนวคิดการเป็นองค์การมหาชน
2	ไม่ควรให้คณะกรรมการต่างๆ มาจากการคัดเลือกจากกลุ่มบุคคลเพียงกลุ่มเดียว (ยกเว้นกรรมการโดยตำแหน่ง) ควรเปิดกว้างโดยสาธารณะ เพื่อป้องกันการฉ้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
3	ไม่เชื่อผลประโยชน์ให้กับพรรคพวกของตนเอง
4	ขอให้อธิบดีฯ เพิ่มเดบซึ่งอาจไม่มีคนกล้าเปรียบราชการผอ. มีการนับผู้เจ้าหน้าที่ทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร ใช้อารมณีกฎกระทรวง ชี้เจ้าหน้าที่ทำงานส่วนตัวทั้งในและนอกเวลางาน ตอนแรกจะบังคับให้เอาผลคะแนน iit มาประเมินเจ้าหน้าที่ด้วย แต่ผู้ตรวจราชการหลายไม่ยอม มีเรื่องร้องเรียนก็ตั้งพวกตัวเองมาสอบตนเอง เอาลูกน้องตัวเองเป็นกรรมการสอบตัวเอง ผิดกับจุกิบอกไม่ผิด หากเรื่องกลับมามีผลกับตนเองไม่ชอบ เรื่องไม่เข้าตั้งสอบส่วนที่ตัวเอง บำเอาคนภายนอกมาสอบประโยชน์เพื่อสร้างพวก คัดเลือกคนเฉพาะพวกตัวเองไม่ผิดจรรยา/ไม่ต่างประเภท คนยังไม่ผ่านทดลองงานก็ให้เรียนหลักสูตรก็ได้ไปต่างประเทศ ประเมินทดลองงานไม่ผ่าน เป็นพวกตัวเองก็ปรับปรุงให้ผ่านทั้งๆที่ไม่มีผลงาน คนไม่ใช่พวกก็ประเมินยืมให้ออก หากเรื่องกดดันเจ้าหน้าที่ที่แสดงความคิดเห็นหรือสอบถามในที่ประชุม แอบแฝงใช้ทรัพยากรของหลวงเพื่อความโลภโลภส่วนตัวเช่น นอกห้องราชการเพ่งกว่าวัดรถที่บอกได้ แล้วให้ลั่วเฉลี่ยกับเจ้าหน้าที่อื่น ฉ้อประโยชน์ให้ที่ปรึกษาบอร์ด เพื่อรักษาฐานอำนาจ วิ่งเต้นให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งรักษาการที่รู้ว่าปรองผอ. ก่อวสุภาวตนเอง
5	ควรเพิ่มมาตรการสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของสำนักงาน
6	ไม่มี
7	สร้างความเข้าใจและเจตสำนึกให้บุคลากรทราบ
8	ไม่มี
9	มีช่องทางการตรวจเป็นประจำ
10	ความสามัคคีของรองผอ.สมศ. ในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานของ สมศ.ให้ละล้งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
11	ผู้ประเมินมีความตรงไปตรงมา สร้างความแตกแยก แบ่งพวกแบ่งพ้อง เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน
12	-
13	ทำให้ลูกน้อง ตรวจสอบได้ทุกเหตุการณ์
14	ไม่แบ่งส่วนตัวมาบั่นทอนจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา
15	สรรหาและแต่งตั้งผู้ว่าราชการโดยเร็ว โดยไม่ต้องรอให้คณะกรรมการครบองค์ประกอบเสียก่อน

5.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT มีผู้แสดงความคิดเห็น 230 คน โดยส่วนใหญ่พอใจกับการดำเนินการด้านความโปร่งใสของสำนักงานว่าปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ทำได้เป็นอย่างดีมากพอสมควร สมศ. ในยุคนี้มีการทำงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มากที่สุด เพราะมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนและชัดเจน มีความทันสมัย ปรับเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน มีบทเรียนออนไลน์และช่องทางการเรียนรู้หลากหลายช่องทาง อีกทั้งหน่วยงานได้ดำเนินการนำเสนอและแจ้งข้อมูลสำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนอย่างชัดเจนและตรวจสอบความโปร่งใสได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบัน พร้อมเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นและป้องกันข้อบกพร่องด้านต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความ

เสียหายต่อหน่วยงานได้ดีและอย่างชัดเจน และขอให้รักษาคุณภาพไว้ต่อไป โดยแสดงความชื่นชมการดำเนินงานของสำนักงาน รวมถึงชื่นชมการทำงานของผู้บริหารที่เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีการบริการที่ดีมากและมีความเป็นมืออาชีพสูง แต่มีหลายท่านแสดงความคิดเห็นอยากให้ สมศ. ประชาสัมพันธ์การทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการรับรู้แก่สาธารณชน โดยมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 ด้านการดำเนินงานความโปร่งใสของหน่วยงาน

1. รูปแบบการประเมินปัจจุบัน ทำให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้มากขึ้น
2. หน่วยงานมีการให้บริการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในระบบของหน่วยอยู่แล้วซึ่งผู้ประเมินภายนอกสามารถเข้าถึงได้
3. หน่วยงานควรตรวจสอบการทำงานของบุคลากรให้ครบทุกด้านตรงไปตรงมา อย่างเป็นธรรม ไม่เห็นแก่พรรคพวกตนเอง สอดส่องติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. เน้นการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
5. ควรเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ผลงานประกอบการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานเพื่อประเมินความคุ้มค่า/โปร่งใส
6. ควรเปิดให้มีการแสดงความคิดเห็นแบบไม่ระบุตัวตน
7. เวียนปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินปีละ 2-3 ครั้ง เพื่อป้องกันการทุจริต
8. ความระมัดระวังเรื่องความขัดแย้งแห่งผลประโยชน์ระหว่างกรรมการของ สมศ. ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่รับการประเมิน
9. หน่วยงานมีช่องทางให้ร้องเรียนแต่ให้ระบุข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งทำให้เห็นว่า ร้องเรียนน้อย
10. ภาครัฐควรมีขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบและโปร่งใส ลดขั้นตอนการเดินทางของเอกสารให้ใช้เวลาอันน้อยลง

5.2.2 ด้านการปฏิบัติงาน

1. การคัดเลือกผู้ประเมิน ไม่ควรเลือกคนที่มี conflict กับมหาวิทยาลัย เช่น เป็นคู่แข่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนมาประเมินมหาวิทยาลัยเอกชนด้วยกัน
2. ควรมีคู่มือปฏิบัติงานให้ครบถ้วนทุกส่วนงาน
3. หน่วยงานมีการทำงานที่เป็นระบบ แนวปฏิบัติชัดเจน
4. สมศ. ควรทำตารางแสดงรายละเอียดของโรงเรียนแต่ละทีม
5. ผู้ตรวจสอบควรได้รับการทบทวนอบรมสัมมนาให้ความรู้สม่ำเสมอ

6. สมศ. และหน่วยกำกับผู้ประเมินจะต้องกำกับผู้ประเมินมากขึ้น เพราะผู้ประเมินบางท่านใช้คำพูดหว่านล้อมสถานศึกษาเพื่อให้ได้รับการประเมินออนไลน์ในรอบสอง

7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน โดยให้บุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมตรวจสอบและพัฒนางานร่วมกัน

8. ต้องการให้มีการประชุมแบบได้พูดคุยพบปะกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ที่ กทม.

9. ขอให้เพิ่มความแม่นยำในการตั้งข้อกำหนดในเรื่องต่าง ๆ และรักษาข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

10. รายงานผลการทำงานต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

11. ปรับปรุงตัวบ่งชี้ของเกณฑ์ให้มีความทันสมัย

12. ควรดำเนินการประเมินโดยการร่นระยะเวลาเป็น 3 ปี

13. ควรประเมินภาคสนามจะได้ข้อมูลใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด และควรให้ผลการประเมินภายนอกมีคุณประโยชน์ต่อสถานศึกษาและบุคลากร

14. การทำงานประเมินโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นการทำงานกับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ผู้ประเมินไม่ได้รับทราบถึงการบริหารภายใน รวมถึงไม่ทราบถึงการทำงานอย่างโปร่งใสของหน่วยงาน แต่สิ่งที่เกิดความสงสัยคือ เจ้าหน้าที่มักจะส่งอีเมลถึงผู้ประเมินทุกท่านโดยไม่ได้พูดคุยกันภายในหน่วยงานว่า ควรมีการสแกนข่าวสารและเนื้อหาในอีเมลถึงกลุ่มเป้าหมายจริงๆ ส่งผลให้ผู้ประเมินที่ได้รับอีเมลเกิดความสับสนและต้องติดต่อเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเอง

15. หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดรับสมัครผู้ประเมินที่จะร่วมประเมินโครงการนำร่องตามเกณฑ์ใหม่ที่จะใช้หลังปลดล็อกสถานการณ์โควิดที่กำลังจะดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เพื่อความโปร่งใสในการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ มาเป็นผู้ประเมินนำร่อง แทนที่จะคัดเลือกจากผู้ประเมินในแต่ละหน่วย ซึ่งอาจจะไม่โปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้ประเมินคนอื่นที่อาจมีความรู้ความสามารถแต่ไม่ถูกเสนอชื่อจากหน่วย ในกรณีที่ผู้ประเมินที่ถูกเสนอชื่อเป็นคนของหน่วยหรือมีความสนิทสนมใกล้ชิดมากกว่าคนอื่น ดังนั้นควรมีกระบวนการในการคัดเลือกการได้มาของผู้ประเมินให้สามารถตรวจสอบและโปร่งใส เป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น สมศ. จะได้มีผู้ประเมินที่มีคุณภาพมาตรฐานของอาชีพที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือบนพื้นฐานของความโปร่งใสอีกทั้งสามารถตรวจสอบได้

16. เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกเกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สำนักงานควรพิจารณาประเด็นการนำบุคคลที่เป็นต้นสังกัดหรือบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องมาเป็นผู้ประเมินภายนอก เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสุ่มเสี่ยงต่อผลประโยชน์ที่เอื้อต่อพวกพ้อง และการจัดสรรผู้ประเมินให้อยู่ในกำกับของหน่วยประเมิน ควรให้สังกัดตามความสมัครใจโดยมีเกณฑ์จำนวน

แต่ละหน่วยให้เป็นไปตามที่ สมศ. กำหนด และควรอยู่ในกำกับหน่วยไม่ควรน้อยกว่า 2-3 ปี เพื่อให้ทั้งหน่วยฯ และผู้ประเมินมีการพัฒนากันอย่างต่อเนื่อง

17. กรณีหน่วยกำกับมีผลการประเมินที่คะแนนผ่านตามเกณฑ์ แต่หน่วยงานแจ้งว่าเอกสารที่ส่งไม่ครบ โดยไม่ได้สอบถามมายังหน่วยกำกับฯ ก่อนที่จะประกาศผลการรับรอง (เข้าใจว่าตามประกาศว่าการพิจารณาของหน่วยงานเป็นที่สิ้นสุดเขียนแบบนี้ขอปรึกษาว่าเพื่อป้องกันหน่วยงานหรือเพื่อความโปร่งใส) หลายหน่วยกำกับฯ ที่ไม่ได้การรับรองได้แลกเปลี่ยนกันว่าเป็นหน่วยงานประเมิน แต่กระบวนการทำงานแปลก ๆ ไม่ชัดเจน ไม่อยากยุ่งยากหรืออุทธรณ์ เพราะประกาศไปก่อนทราบผลการประเมิน อุทธรณ์คงไม่มีประโยชน์ และอาจมีผลต่อการสมัครรอบหน้า หวังว่าข้อมูลนี้คงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยกำกับที่จะสมัครใหม่ บุคลากร และผู้ประเมิน ในการทำงานกับหน่วยงาน และถ้ามีการสอบถามยังหน่วยกำกับเพื่อไปแสดงตนคงไม่มีใครไปให้ข้อมูล

18. ควรปรับปรุงการประเมินให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสังกัดให้มากยิ่งขึ้น

5.2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินงาน

1. การประชาสัมพันธ์องค์กรให้มากขึ้น ให้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบหลากหลายช่องทางอยู่เสมอ และมีผู้ตอบว่าไม่ทราบว่า มีหน่วยงานนี้ทำให้ไม่เคยได้รับการขอใช้บริการหรือการที่หน่วยงานให้บริการ

2. กรณีมอบภารกิจให้ดำเนินการและการประสานงาน ควรระบุตัวตนผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนป้องกันการแอบอ้างเพื่อความโปร่งใส

3. ควรปรับปรุงระบบการสื่อสารทางไกล เช่น โทรศัพท์ ให้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้หลากหลายมากขึ้น อยากให้มีการให้ข้อมูลด้วยการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีพูดจาดีต่อผู้สอบถามในการให้ข้อมูล และควรมีช่องทางติดต่อองค์กรที่หลากหลายกว่านี้

4. การสรรหาผู้อำนวยการยังไม่เป็นตามระยะเวลาที่กำหนด

5. สำนักงานควรมีการให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบและสื่อสารกับสำนักงานได้โดยสะดวกและหลากหลายช่องทาง ผู้อำนวยการ สมศ. ควรมีใจกว้างในการรับข้อเสนอแนะจากบุคคลภายนอก

6. ความสุขในการทำงาน

สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการสำรวจสภาพความสุขในการทำงาน พบว่า จำนวนผู้ตอบทั้งหมด 68 คน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน โดยมีความสุขในการทำงานมากที่สุด 24 คน (ร้อยละ 35.29), มาก 30 คน (ร้อยละ 44.12), น้อย 10 คน (ร้อยละ 14.71) และ น้อยที่สุด 4 คน (ร้อยละ 5.88)

ดังนั้น สมศ. อาจนำข้อมูลนี้มาสำรวจความสุขในการทำงานในสำนักงาน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนา คนควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งมีแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) กล่าวถึงเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (The Happiness of Personnel in the Performance of Government) ซึ่งนำเสนอเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการสร้างวิธีการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พบว่า

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่ มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่ จิตใจที่จริงใจ ไม่ใช่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit, et al., 2013) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย

1) ความตื่นระดมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ
การบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และประโยชน์ส่วนรวมของส่วนราชการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส

ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ภาครัฐมีความโปร่งใส นำองค์การภาครัฐและประณัติปฏิบัติ

กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประชาชน

มีความโปร่งใส
นำองค์การภาครัฐและประณัติปฏิบัติ

- ทุกภาคส่วนร่วมส่งเสริมและป้องกันการทุจริต
- บุคลากรภาครัฐมีวินัยในหน้าที่คุณธรรม
- การปรับระบบราชการสู่ระบบดิจิทัลเป็นประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

บุคลากรเป็นคนที่และเก่ง
ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- บุคลากรภาครัฐมีคุณธรรม มีจิตสำนึกเป็นอาสาสมัคร และมีการพัฒนาสมรรถนะตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง
- ภาครัฐมีบุคลากรที่ทำงานด้วยความคล่องตัว มีระบบคุณธรรม

บริหารงานแบบบูรณาการ
เชื่อมโยงการดำเนินงานในทุกระดับ ทุกระดับ ทุกรมการ และทุกพื้นที่

- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ประเทศ
- ใช้ระบบการให้บริการดิจิทัลเป็นฐาน
- รวมขีดความสามารถในพื้นที่และจัดการบูรณาการ

มีขนาดเล็ก
เหมาะสมกับภารกิจ

- ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
- ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทของส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนและภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

- ใช้สิทธิราชการเป็นกรณีเฉพาะตามกฎหมายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณะโดยคำนึงถึงสิทธิ นามารถเข้าถึง

มีความทันสมัย

- องค์การภาครัฐมีความทันสมัย
- มีผลงานและประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ

มีกฎหมายที่สอดคล้อง
เหมาะสมกับบริบทต่างๆ และยึดที่จำเป็น

- ภาครัฐต้องปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทที่ได้รับมอบหมายในเชิงบูรณาการ
- มีกฎหมายที่ทันสมัย
- มีดัชนีชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน
- มีระบบการติดตามประเมินผล
- มีระบบการกำกับดูแล
- มีระบบการประเมินผล
- มีระบบการติดตามประเมินผล

กระบวนการยุติธรรม
เคารพสิทธิมนุษยชนและมีความเสมอภาค

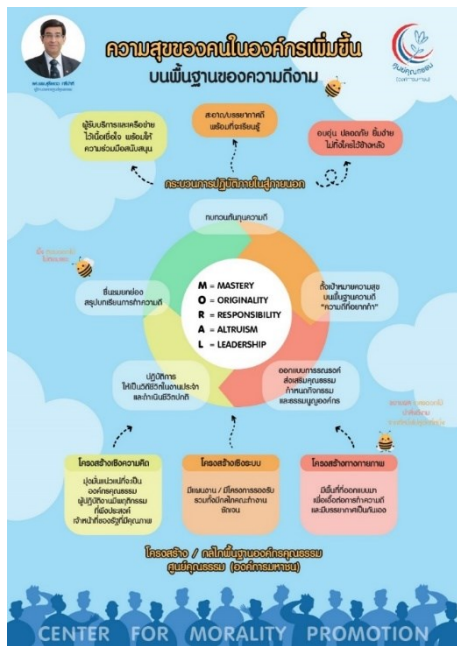
- บุคลากรในระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณธรรม
- ทุกหน่วยงานในระบบราชการยุติธรรมมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
- หน่วยงานในระบบราชการยุติธรรมมีอำนาจและบูรณาการอย่างเต็มที่
- ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางอาญา ระบบยุติธรรมชุมชน
- มีแผนงานยุทธศาสตร์ด้านกฎหมาย

มีความทันสมัย

- องค์การภาครัฐมีความทันสมัย
- มีผลงานและประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ

ซึ่งในเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจังได้รับ สวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพย์สินต่าง ๆ ดังกล่าวยังไว้ค้างในต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจ หลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ ทำงานในที่ทำงาน ที่มั่นคง มีความก้าวหน้าเข้าถึง โอกาสในการพัฒนาเพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงจังตลอดจนได้รับ สวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความ ปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะว่าการได้สร้าง

ความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้ รับประทานอย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ



นอกจากนั้นแล้วกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2566) เผยแพร่ความรู้เรื่อง Happy Workplace ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน ความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต (กระทรวงพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์, 2566) ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกาย
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้
3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีเพราะเชื่อว่าคนที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักสรรหาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีที่สุด ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

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

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

สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ Jeremy Sutton (Ph.D) (2562) ที่เสนอ 3 เคล็ดลับสู่ความสุขในการทำงานตามการวิจัย โดยพบว่าองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการลงทุนเงินและทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากขึ้นเพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยมีตั้งแต่ฝึกการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมไปจนถึงตัวอย่างการพัฒนา Chief Happiness Officer ของ Google (Spicer & Cederström, 2015; Tan, 2014) ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและส่งผลต่อการทุ่มเทการทำงานที่ยังผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจมากยิ่งขึ้นด้วย โดยพบว่าบริษัทเหล่านั้นให้ความสำคัญกับการสร้างความสนุกสนาน มีช่วงเวลาในการผ่อนคลาย และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจที่เจ้าหน้าที่มีต่อที่ทำงานเพราะตระหนักถึงความสำคัญของความสุขที่มีนัยยะสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเก็บรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และการสร้างสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร (McKee, 2014)



ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัยฉบับต่าง ๆ ของ Jeremy Sutton พบว่า วิธีที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ในที่ทำงานนั้นหลัก ๆ มี 3 ประการคือ

1. ความสุขในที่ทำงาน (Happiness in the workplace is essential) มีผลการวิจัยชี้ชัดว่าความสุข ในที่ทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลงานที่มี คุณภาพและปริมาณเพิ่มมากขึ้น แม้จะมีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างความสุขของพนักงานและผลลัพธ์ ทางธุรกิจ แต่ก็จำเป็นต้องดำเนินการอย่างจริงจังมากขึ้น (Achor, 2011)

2. จิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) เมื่อ Achor นำหลักจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้กับ KPMG ซึ่งเป็นหนึ่งใน 5 บริษัทบัญชีที่ใหญ่ที่สุดของโลกหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ธนาคารในปี ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) ปรากฏความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เกิดการมองการทำงานเชิงบวก และพบว่า เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น ในขณะที่ความเครียดของบุคลากรในการทำงานที่ลดลง ยิ่งไปกว่านั้น การนำจิตวิทยาเชิงบวกเข้ามาใช้ยังส่งผลทางบวกในระยะยาวที่ปรากฏผลถึงความสุขส่วนตัวและความสุข ในการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นอีกด้วย (Achor, 2014)

3. การสร้างงานที่ทำให้เป็นงานที่รัก (Job crafting)
Jeremy Sutton พบว่า แม้ว่าการวิจัยพบความเชื่อมโยงเชิงบวก ระหว่างความสุขและประสิทธิภาพการทำงานในที่ทำงาน แต่การ ทำงานที่ไม่ชอบอาจทำให้เรารู้สึกมีความสุขน้อยลง ดังนั้น การปรับงานที่เรากำลังทำอยู่ให้เหมาะกับจุดแข็งและความสนใจ ของตัวเอง เหมือนกับเรากวาดงานเดิมขึ้นมาใหม่โดยการปรับ ขอบเขตการทำงาน การปรับความสัมพันธ์ และการปรับความคิด จนกลายเป็นงานที่เราอยากลุกขึ้นมาทำในแต่ละวัน (Seligman, 2011; Ryan & Deci, 2018)



ดังนั้น การนำเอาแนวคิด Happy Workplace มาปรับใช้เป็นแนวทางในการจัดการชีวิตของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม มีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการที่สมดุลกับชีวิต ทำให้มีสุขภาพดี ดูแลตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ใคร จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สมศ. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เต็มศักยภาพ เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติต่อไป

7. การวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ตามข้อ ๐34 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ใน 7 ประเด็น

ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบในประเด็นต่าง ๆ ที่ประชาชนควรรับรู้ รับทราบ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้สะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอีกประเด็นที่สำนักงาน ป.ป.ช. ให้ความสำคัญคือการส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้ารับการประเมิน ITA ต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2566 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็น ดังต่อไปนี้

- (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- (2) การให้บริการและระบบ E-Service
- (3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
- (4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- (6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
- (7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ทั้งนี้ สำนักงานจะต้องแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติที่มีรายละเอียดต่าง ๆ คือ (1) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (2) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (3) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ และ (4) ระยะเวลา อีกทั้งยังต้องแสดงการวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วย

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐหรือ ITA ในปี พ.ศ. 2566 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า สามารถการวิเคราะห์ผลการประเมินได้ดังนี้

7.1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

7.1.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 17 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.26 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** สำนักงานจึงตระหนักในการปฏิบัติงานและให้บริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการจากสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. จะดำเนินการให้แนวนโยบายและกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาโดยจะต้องดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ สมศ. ด้วย

i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.78 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นธรรมมากที่สุด

i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.79 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญตามอำนาจหน้าที่ของตนภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

i4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 98.53 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แต่ในข้อนี้สำนักงานตระหนักดีว่าควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 1.47 คะแนน

ที่ระบุว่ามีการเรียกรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมี 1 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ)

i5 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.65 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งไม่แตกต่างจากข้อ i5 และจะต้องตระหนักเป็นอย่างมาก เนื่องจากสำนักงานได้ผลคะแนนลดลงจากปีก่อน และในข้อนี้สำนักงานควรจะได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 7.35 คะแนนที่ระบุว่ามีการรับฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมี 5 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

i6 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย **92.65** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** อย่างไรก็ตาม แม้คะแนนลดลงจากปีก่อน แต่ข้อนี้สำนักงานควรได้ผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน เนื่องจากมี 7.35 คะแนนที่ระบุว่ามีการให้ฯ ดังนั้น จำนวนผู้ตอบ 68 คน เท่ากับมี 5 คนที่ตอบว่าหน่วยงานมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

ทั้งนี้ ข้อ i4, i5 และ i6 ซึ่งมีความเสี่ยงในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ของ สมศ. อาจจะมีการเรียกรับ หรือรับ หรือให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐34) ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการต่อต้านการทุจริตเพื่อจัดการความเสี่ยงในการเรียกรับสินบน หรือให้สินบน สอดรับกับตัวชี้วัด ITA พ.ศ. 2567 การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต ในข้อ ๐30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน โดยจะทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตในข้อ ๐32 และจัดทำรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในข้อ ๐35 ด้วย (อ้างอิงจาก ๐35) และควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐28) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้ชี้เบาะแสและร้องเรียนว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นที่ภารกิจหรือบริการใด จากนั้นจึงดำเนินการตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (อ้างอิงจาก ๐27)

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นโยบายสำคัญที่ผู้บริหารสูงสุดประกาศให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทุกระดับทุกตำแหน่งยึดมั่นและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด คือ “สมศ. เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคน ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (“ The ONESQA declares to be an agency in which all executives, administrators and staff officials will not accept any forms of gifts and/or presents of any kind while in duties.”)” โดยมีการประกาศผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของสำนักงานโดยเฉพาะ Website ของ สมศ. รวมไปถึง Facebook, YouTube และช่องทางสื่อสารสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของ สมศ. ให้ประชาชนและบุคคลทั่วไปทั้งชาวไทยและต่างประเทศรับทราบโดยทั่วไปผ่านประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และ Announcement of the Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization) Declaration of Intention to Anti and Negate all forms of Corruption 2024 รวมถึงจะมีการสัมมนาบุคลากรเพื่อปลูก ปลูก และฝัง กระตุ้นเตือนให้เกิดวัฒนธรรมไม่รับของขวัญหรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ต่อไป

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบแบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ข้อ ได้แก่

e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 ในส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบแบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบมีผลคะแนนเฉลี่ย 88.30 คะแนน และส่วนที่ 2 ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บข้อมูล สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 78.14 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **83.22** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** โดยในข้อนี้คะแนนสอดคล้องกับข้อ i1 มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อนเช่นกัน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะให้ความสำคัญและตระหนักอย่างมากในการปฏิบัติงานและให้บริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการจากสำนักงาน โดยจะมีการดำเนินการให้แนวนโยบายและมีระบบกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ สมศ. อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการอบรมสัมมนาเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นต่อไป

e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.84 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.78 คะแนน

ผลคะแนนเฉลี่ย 86.81 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งในข้อนี้ไม่สอดคล้องกันไปในทางทิศทางเดียวกันกับข้อ i2 เนื่องจากข้อ i2 สำนักงานได้ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการสัมมนาบุคลากรเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับตามหน้าที่ของตน โดยจะมีการเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกันและมีความเป็นธรรม ถูกต้อง และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มากน้อยเพียงใด ในข้อนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่ของการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2566 แต่เดิมเป็นข้อ e3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 สำนักงานได้คะแนนผลการประเมินในส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.92 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 85.86 คะแนน ซึ่งข้อนี้มีความสอดคล้องกับข้อ i3 ที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน โดยเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการด้วยแนวคิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามารถปฏิบัติงานและให้บริการที่มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยมและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

e4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 100.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 99.53 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งในข้อนี้ควรได้คะแนน 100 คะแนนเท่านั้น ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 99.06 คะแนน เท่ากับมีผู้ตอบว่ามีการเรียกรับฯ 4 คน จาก 426 คน และในข้อนี้มีความเชื่อมโยงกับข้อ ข้อ i4, i5 และ i6 ซึ่งมีความเสี่ยงในประเด็นที่เจ้าหน้าที่ของสมศ. อาจจะมีการเรียกรับ หรือรับ หรือให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. จะมีความเข้มงวดในการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ภายใต้กรอบกำหนดของกฎระเบียบและกฎหมาย และจะจัดทำกลไกในการป้องกันการเรียกรับหรือรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ทุกทุกช่องทาง ตามนโยบาย No Gift Policy

e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.69 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.82 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **78.76** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** เห็นได้ว่าอาจมีประเด็นที่มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงาน บางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่มีปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีกลไกการติดตามการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานตามที่สำนักงานกำหนดและประชาชนควรได้รับการให้บริการ โดยจะมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน แล้วจึงนำผลการสำรวจและประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในประเด็นที่ผู้รับบริการให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 81.15 คะแนน และในส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.86 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **79.01** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** เมื่อนำมาวิเคราะห์ผลคะแนน สำนักงานจึงเห็นว่าผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงานบางรายเห็นว่าสำนักงานยังไม่มีปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกเร็ว กว่าที่ผ่านมา ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นที่สำนักงานตระหนักและให้ความสำคัญ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะให้ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มารับบริการจากสำนักงาน นอกจากนี้ สำนักงานจะเร่งให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านช่องทางสื่อสารของสำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง website ของ สมศ. หรือผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook Twitter Line หรือสื่อสิ่งพิมพ์และระบบออนไลน์แบบไฟล์ อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์

e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.24 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **82.52** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ในประเด็นนี้จากการวิเคราะห์ได้ว่ามีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงานบางรายมีความเห็นว่า สำนักงานงานควรปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากกว่าปัจจุบัน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มีโครงการและ กิจกรรมที่เน้นการเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และมีกลไกในการติดตาม

การดำเนินการตามแผนเพื่อให้มีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนรับรู้ ผ่านช่องทาง website ของ สมศ. หรือผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook Twitter Line หรือสื่อสิ่งพิมพ์ และระบบออนไลน์แบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ๐11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี ๐12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน ๐13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และ ๐14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในประเด็น ๐11 ๐12 ๐13 และ ๐14 ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน อย่างโปร่งใส ให้ประชาชนสามารถติดตามการดำเนินงานของสำนักงานและตรวจสอบได้

7.1.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุมผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมิน

และรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) i1, 2, 3, 4, 5 และ 6 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

(4) e1, 2, 3, 4, 11, 12, 15 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

(5) o11-14 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

7.1.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหาร และคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												

ขั้นตอน	2566		2567								
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.											
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.											

7.1.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือน เมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.2 การให้บริการและระบบ E-Service

7.2.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

การให้บริการและระบบ E-Service ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 16 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผล และนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถาม การรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ข้อ ได้แก่

i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 89.26 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** สำนักงาน จึงตระหนักในการปฏิบัติงานและให้บริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการ จากสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. จะดำเนินการให้แนวนโยบายและกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาโดยจะต้องดำเนินการ ให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ สมศ. ด้วย

i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่า เทียมกัน มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.78 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนน จะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะเน้นย้ำให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน และมีความเป็นธรรมมากที่สุด

i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.79 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงาน จะทำการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของ สำนักงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญตามอำนาจหน้าที่ของตนภายใต้ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้บริหารควรมีนโยบายให้มีการทบทวนและอบรม ให้ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานได้รับรู้ รับทราบ และ มีส่วนร่วมในการดำเนินการปรับปรุง พัฒนา ให้ความเห็นเกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และ ให้มีระบบกลไกในการติดตามการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานอย่างเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญ

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบ

แบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องจำนวน 8 ข้อ ได้แก่

e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 ในส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบแบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบมีผลคะแนนเฉลี่ย 88.30 คะแนน และส่วนที่ 2 ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บข้อมูล สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 78.14 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **83.22** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** โดยในข้อนี้คะแนนสอดคล้องกับข้อ i1 มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อนเช่นกัน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะให้ความสำคัญและตระหนักอย่างมากในการปฏิบัติงานและให้บริการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการจากสำนักงาน โดยจะมีการดำเนินการให้แนวนโยบายและมีระบบกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ สมศ. อย่างเป็นทางการบูรณาการเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นต่อไป

e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.84 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.78 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **86.81** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งในข้อนี้ไม่สอดคล้องเป็นไปในทางทิศทางเดียวกันกับข้อ i2 เนื่องจากข้อ i2 สำนักงานได้ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการสัมมนาบุคลากรเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับตามหน้าที่ของตน โดยจะมีการเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกันและมีความเป็นธรรม ถูกต้อง และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด ในข้อนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่ของการประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2566 แต่เดิมเป็นข้อ e3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด ซึ่งในปี พ.ศ. 2566 สำนักงานได้คะแนนผลการประเมินในส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.92 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **85.86** คะแนน ซึ่งข้อนี้มีความสอดคล้องกับข้อ i3 ที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน โดยเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการด้วยแนวคิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามารถปฏิบัติงานและให้บริการที่มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยมและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

e5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และส่วนรวม มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.27 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.74 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **81.51** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลคะแนนได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานรับรู้รับทราบเกี่ยวกับการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานว่าเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพอสมควร แต่ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจมากนักเนื่องจากผลคะแนนน้อยกว่าที่ควรและลดลงกว่าปีก่อน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการสำรวจรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดกับประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน รวมถึงเร่งสร้างการรับรู้และความตระหนักรู้ในการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานตามหน้าที่และอำนาจที่กฎหมายกำหนดและตามความคาดหวังของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.69 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.82 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **78.76** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** เห็นได้ว่าอาจมีประเด็นที่มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่มีปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีกลไกการติดตามการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานตามที่สำนักงานกำหนดและประชาชนควรได้รับการให้บริการ โดยจะมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน แล้วจึงนำผลการสำรวจและประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในประเด็นที่ผู้รับบริการให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ย 81.15 คะแนน และในส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.86 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **79.01** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** เมื่อนำมาวิเคราะห์ผลคะแนนสำนักงานจึงเห็นว่าผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับสำนักงานบางรายเห็นว่าสำนักงานยังไม่มีปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ซึ่งประเด็นนี้เป็นประเด็นที่สำนักงานตระหนักและให้ความสำคัญ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะให้ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาใช้บริการจากสำนักงาน นอกจากนี้ สำนักงานจะเร่งให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนาด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เห็นอย่างชัดเจน

เพื่อให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านช่องทางสื่อสารของสำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง website ของ สมศ. หรือผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook Twitter Line หรือสื่อสิ่งพิมพ์และระบบออนไลน์แบบ ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์

e13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 96.95 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 94.48 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ในประเด็นนี้ แม้สำนักงานจะได้คะแนนค่อนข้างสูงแล้วแต่ปรากฏว่าผลคะแนนลดลงจากปีก่อน ดังนั้นอาจวิเคราะห์ได้ว่าการประชาสัมพันธ์การใช้ระบบออนไลน์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาใช้บริการจากสำนักงานได้มีความสะดวกและรวดเร็วมีอัตราลดถอย ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจึงมีการปรับปรุงระบบการให้บริการออนไลน์ พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ได้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงขยายระบบออนไลน์เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรับบริการได้ครอบคลุมตามความต้องการได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

e14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 76.81 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 70.08 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **73.45** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** จากการวิเคราะห์ผลคะแนนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในส่วนของการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานให้ดีขึ้น แม้ว่าสำนักงานจะมีกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แต่พบว่ายังได้คะแนนในข้อนี้้น้อยและลดลงจากปีก่อน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นหรือเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับรู้และรับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นด้วย

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ประกอบด้วย O15 คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ O16 ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ O17 รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ O18 E-Service และ O30 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน **100.00** คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินงานในประเด็น o15 o16 o17 o18 และ o30 โดยจะมีการทบทวนปรับปรุงแก้ไขคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการให้มีความสะดวกและทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน พัฒนารายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ

การให้บริการให้พบประเด็นที่ประชาชนต้องการและนำประเด็นเหล่านั้นมาพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน รวมไปถึงการพัฒนา E-Service เพิ่มการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงาน และให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ง่ายไปรษณีย์ ให้ประชาชนสามารถติดตามการดำเนินงานของสำนักงานและตรวจสอบได้

7.2.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมด เพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุมผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) i1, 2 และ 3 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

(4) e1, 2, 3, 5, 11, 12, 13 และ 14 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

(5) o15, 16, 17, 18 และ 30 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

7.2.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ												

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.												
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												

7.2.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด
ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA
2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือน
เมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA
และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนน
ที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

7.3.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ตามเกณฑ์การประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
ทั้งหมด 14 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency
Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี
ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้
และความคิดเห็น แต่ไม่มีช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับ IIT

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and
Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ
ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็น ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบ
แบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช.
เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

e6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย
อย่างน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.19 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.10 คะแนน
ผลคะแนนเฉลี่ย **82.65** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** โดยในข้อนี้มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อนหลาย
คะแนน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะให้ความสำคัญและตระหนักให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้รับบริการจากสำนักงานสามารถเข้าถึงระบบข่าวสารที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่มีคุณภาพและมีความถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นผู้รับบริการอย่างรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่าย ประกอบกับการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้เกิดการรับรู้อย่างกว้างขวางด้วย

e7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.86 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 72.10 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **78.48** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** โดยในข้อนี้มีผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อนหลายคะแนนเช่นเดียวกับข้อ e6 ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการจากสำนักงานสามารถเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรและต้องการรับทราบให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้รวมถึงให้สามารถเข้าถึงระบบช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว เป็นข้อมูลที่มีคุณภาพและมีความถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบกับการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนด้วย

e8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 95.78 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 88.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **91.89** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** แม้ในข้อนี้สำนักงานจะได้คะแนนพอสมควร แต่ผลคะแนนก็ลดลงจากปีก่อน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาช่องทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการพัฒนาปรับปรุงช่องทางการติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานและเป็นช่องทางที่มีความชัดเจน สะดวก เข้าถึง และใช้บริการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน โดยจะมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการติชมหรือแสดงความคิดเห็นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานทราบเพิ่มมากขึ้นด้วย

e9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.24 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 74.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **79.52** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลคะแนนได้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานมีความเห็นว่า สำนักงานยังสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ยังไม่ชัดเจนมากนัก ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อปรับปรุงการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในส่วนข้อมูลของสำนักงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีแนวทางในการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ผู้ที่สอบถามหรือขอข้อมูลตามหน้าที่และอำนาจได้ดียิ่งขึ้น

e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.39 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 74.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **80.20** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** เห็นได้ว่าอาจมี ประเด็นที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานไม่ทราบว่าสำนักงานมีช่องทางที่ชัดเจนและสะดวกสำหรับการแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งข้อนี้จะสอดคล้อง กับข้อ i4เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ และข้อ i5เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ ด้วย ดังนั้น ถือเป็นข้อที่สำนักงานต้องตระหนักและพึงเฝ้าระวังเป็นอย่างยิ่ง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงาน โดยผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารทุกระดับจะกำกับติดตามและเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการเรียกรับหรือรับและ การทุจริตประพฤติดมิชอบเกิดขึ้นเด็ดขาด รวมถึงจะมีการเร่งปรับปรุงช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถ แจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเป็นความลับ มีความปลอดภัยต่อผู้แจ้งข้อมูล โดยจะมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการ แจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ ดิชมหรือ แสดงความคิดเห็นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานทราบด้วย

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ประกอบด้วย O1 โครงสร้าง O2 ข้อมูลผู้บริหาร O3 อำนาจหน้าที่ O5 ข้อมูลการติดต่อ O6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง O7 ข่าวประชาสัมพันธ์ O8 Q&A O9 Social Network และ O10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน **100.00** คะแนนทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ระบบข้อมูลต่าง ๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Q&A และ Social Network รวมถึงปรับปรุงแก้ไขนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้ สำนักงานจะตระหนักและดำเนินการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน อย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา

7.3.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะแผนนโยบายจากการ วิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุมผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) e6, 7, 8, 9 และ 10 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง

(4) o1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 และ 10 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสำนักพัฒนาและส่งเสริม

7.3.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA												

ขั้นตอน	2566		2567								
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ											
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ											
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ											
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร											
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.											
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.											

7.3.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือน เมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

7.4.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 8 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

i19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **80.03** คะแนน **ผลคะแนนเฉลี่ยลดลงจากปีก่อน** ซึ่งจากผลคะแนนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะรู้แนวปฏิบัติของสำนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง แต่ก็มีเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งที่ยังไม่ทราบหรือทราบน้อยถึงแนวปฏิบัติของสำนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจึงจะจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของสำนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนในทุกระดับ เพื่อให้มีการดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสำนักงาน

i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความ สะดวกมากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **79.99** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อ i19 คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงาน ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางส่วนเห็นว่าขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกไม่เพียงพอ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจึงจะจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ปฏิบัติงานไปพร้อมกันกับการอบรมแนวปฏิบัติของสำนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนในทุกระดับ เพื่อให้มีการดำเนินการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสำนักงาน

i21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย **79.03** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อ i19 และ i20 คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางส่วนขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ถูกต้องมากนัก ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.

2567 สำนักงานจึงจะจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ปฏิบัติงานไปพร้อมกันกับการอบรมแนวปฏิบัติของสำนักงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนในทุกระดับ และจะปรับปรุงกลไกกำกับควบคุมการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และไม่เป็นการนำไปใช้โดยประโยชน์ส่วนตน จะต้องนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของสำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเท่านั้น ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสำนักงาน

i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 93.15 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนจะมากพอสมควร แต่ก็ลดลงจากปีก่อนจึงไม่น่าเป็นที่น่าพึงพอใจมากนัก ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลการนำทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้ จะเพิ่มมาตรการและควบคุมดูแลให้บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนนำทรัพย์สินของสำนักงานไปใช้โดยผ่านขั้นตอนการขออนุญาตอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ของสำนักงาน

i23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.68 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจนน่าพึงพอใจพอสมควร อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะพยายามยกระดับคะแนนให้สูงมากยิ่งขึ้นด้วยการอบรมให้ความรู้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกกับเจ้าหน้าที่ให้ใช้ทรัพย์สินของสำนักงานเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด ทั้งนี้ ต้องมีการดำเนินการภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนดอย่างเคร่งครัดด้วย

i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.97 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อ i19, 20 และ 21 คือผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สำนักงานการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางส่วนจำนวนหนึ่งเห็นว่า ยังมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวไม่สม่ำเสมอ แต่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับข้อ i23 ที่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานไม่ค่อยมีการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น เพื่อเป็นการติดตามกำกับดูแลไม่ให้เกิดพฤติกรรมการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานในทางที่ไม่ถูกต้อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้อำนวยการที่กำกับดูแลแต่ละสำนัก จะคอยเป็นผู้กระตุ้นเตือนให้มีระบบกลไกในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของสำนักงานให้เกิดขึ้นอย่างถี่ถ้วนและอย่างสม่ำเสมอในทุกเดือน ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินการภายใต้กรอบระเบียบกฎเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนดอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบแบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แต่ไม่มีกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการที่เกี่ยวข้องกับ EIT

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ประกอบด้วย O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี และ O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน 100.00 คะแนน ทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** ดังนั้น แม้ว่าปีก่อนสำนักงานจะได้คะแนนเต็มในข้อนี้ แต่ปีที่ผ่านมาสำนักงานไม่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนาการประเมินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยเฉพาะเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนตามคู่มือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และจะเร่งรัดให้มีการดำเนินการและกำกับติดตามเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไปด้วย ทั้งนี้ สำนักงานจะตระหนักและดำเนินการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน อย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา

7.4.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะแนวนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุมผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) i19, 20, 21, 22} 23 และ 24 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ และสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(4) o34 และ 35 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

7.4.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตาม												

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
กรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.												
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												

7.4.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือน เมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

7.5.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 13 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 6 ข้อ ได้แก่

17 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 79.53 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งคะแนนลดลงจากปีก่อนและลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นที่สำนักงานตระหนักและพยายามหาวิธีการกลไกเพื่อแก้ไขปัญหาการรับรู้รับทราบข้อมูลของเจ้าหน้าที่ในกรณีเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จะจัดประชุมสัมมนาหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเกิดการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงานหรือของแต่ละสำนักให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวม สร้าง และกระจายความรู้เกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงาน โดยหวังแก้ปัญหาให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ เกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานในที่ประชุมสำนักงาน

18 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 67.74 คะแนน ซึ่งแม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องงบประมาณจะต้องนำข้อนี้ไปวางแผนการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สมศ. ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากยิ่งขึ้นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

i9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.43 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งจากผลคะแนนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเป็นผู้ประเมิน เป็นการสะท้อนแสดงให้ความคิดเห็นว่า แม้ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ทำแบบประเมินจะเห็นว่าสำนักงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่เห็นต่าง สำนักงานจึงตระหนักในการควบคุมติดตามให้แต่ละสำนักมีการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้บริหารจะตอกย้ำนโยบายและกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละสำนักใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และให้มีความคุ่มค่ามากที่สุด และจะต้องเป็นการดำเนินการที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดในแผนงาน โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นอย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของ สมศ. อย่างเคร่งครัดด้วย

i10 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 87.76 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งสำนักงานต้องตระหนักว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในยังมีการตอบแบบสอบถามว่ายังมีการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการอบรมให้ความรู้ กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน เพื่อเป็นการปลูกและ ปลูกจิตสำนึกให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกต้อง ไม่ใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง โดยกำชับให้มีการกำกับติดตามจากผู้บริหารให้ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า สมเหตุสมผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญตามหน้าที่และอำนาจของตนภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ ที่สำนักงานกำหนด

i11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 92.18 คะแนน **คะแนน ลดลงจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนนในข้อนี้จะได้สูงพอสมควร แต่เป็นข้อที่คะแนนควรเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจึงยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 68 คน หมายความว่า 7 คนตอบว่าเจ้าหน้าที่มีการเบิก จ่ายเงินที่เป็นเท็จน้อย 7 คน, มาก 3 คน และมากที่สุด 1 คน ซึ่งหมายความว่า เจ้าหน้าที่อาจเห็นความ ผิดปกติหรือมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จก็เป็นได้ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยผู้บริหาร และสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงานจะดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นมาตรการกลไกหรือช่องทางในการ ให้เจ้าหน้าที่ผู้พบเห็นได้แจ้งข้อมูลอย่างปลอดภัย หรือมีการสำรวจแบบไม่เปิดเผยผู้ให้ข้อมูลเพื่อได้รับข้อมูล การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จดังกล่าว เพื่อให้พฤติกรรมกรรมการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ (หากมี) หดไปจากสำนักงาน และจะมีการกำกับติดตามไม่ให้มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จเกิดขึ้นเป็นอันขาด ซึ่งหากพบว่ามีความผิดกรรมการ ททุจริตประพฤษมิชอบในประเด็นดังกล่าว จะต้องถูกลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานที่กำหนดไว้

i12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใด รายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.71 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าคะแนน จะเพิ่มขึ้นจากปีก่อนแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเนื่องจากควรได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนหรือน้อยสูงกว่า 95 คะแนนขึ้นไปดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะทำการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานและให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เอื้อ ประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน เป็นหลัก ให้การดำเนินงานปราศจากการทุจริตและประพฤษมิชอบ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นการ แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนหรือพวกพ้องหรือผู้ใดผู้หนึ่ง และจะต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญตามอำนาจ หน้าที่ของตนโดยการดำเนินการภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่สำนักงานกำหนด

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบแบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แต่ไม่มีกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับ EIT

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ประกอบด้วย O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี O12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ O20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน และ O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน 100.00 คะแนนทุกตัวชี้วัด คะแนนเท่ากับปีก่อน ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ระบบข้อมูลต่าง ๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้งบประมาณ แผนและผลการดำเนินงานประจำปี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนที่ต้องการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ สำนักงานจะตระหนักและดำเนินการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน อย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา

7.5.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุมผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและกำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมินและรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) i7, 8, 9, 10, 11 และ 12 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

(4) o11, 12, 13, 19, 20, 21 และ 22 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน

7.5.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567												

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.												
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												

7.5.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

7.6.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 14 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ข้อ ได้แก่

i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.03 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนสำนักงานจึงวิเคราะห์ว่ามีเกณฑ์พัฒนาดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังได้คะแนนค่อนข้างน้อย ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยผู้บริหารจะมีการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์วิธีการ รวมถึงความรู้ความเข้าใจให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ มอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นคู่มือ วิธีการ ในการมอบหมายงาน รวมถึงมีการประชุมพิจารณาการมอบหมายงาน เพื่อเป็นกลไกในการตรวจสอบและติดตามให้เกิดกระบวนการมอบหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น

i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.53 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** สอดคล้องกับข้อ i13 ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนสำนักงานจึงวิเคราะห์ว่ามีเกณฑ์พัฒนาดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ยังได้คะแนนค่อนข้างน้อยยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะผู้บริหาร สมศ. ต้องพิจารณาจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ รวมถึงความรู้ความเข้าใจให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้องตามมาตรฐานการวัดและประเมินผลเพื่อให้สอดคล้องกับการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะได้นำไปเป็นคู่มือ วิธีการ และแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีคณะกรรมการพิจารณาและรับรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่พิจารณา กลั่นกรอง และวินิจฉัยผล แล้วจึงรับรองผลการประเมินให้เกิดการประเมินอย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น

i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 73.12 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** โดยคะแนนข้อ i15 เป็นผลคะแนนที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเป็นผู้ประเมินให้คะแนนเพื่อเป็นการ

สะท้อนแสดงให้ความคิดเห็นว่า แม้ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่ทำแบบประเมินจะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของสำนักงานมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมก็ตาม แต่ก็ยังมีจำนวนไม่น้อยที่เห็นไม่ตรงกัน สำนักงานจึงตระหนักในการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานในระดับผู้บริหารจะต้องนำเรื่องการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมไปพิจารณาเพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินการในส่วนดังกล่าวด้วยการออกระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถขอตรวจสอบได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกว่าการคัดเลือก ฯ อย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 93.16 คะแนน **คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน** ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะปลูกฝังและกระตุ้นเตือนให้ผู้บริหารทุกระดับชั้นเกิดจิตสำนึกและปกครองโดยมีคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณของผู้ปกครองไม่ให้ใช้อำนาจของตนในการบังคับขู่เข็ญหรือไหว้วานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว อาจอยู่ในรูปแบบการอบรมให้ความรู้กับผู้บริหาร เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกให้ใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม และมุ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจของตนภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์และประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน พ.ศ. 2565

i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด มีผลคะแนนเฉลี่ย 93.65 คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** ซึ่งแม้ว่าข้อ 17 สำนักงานจะได้คะแนนสูงสุดในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ แต่คะแนนลดลงจากปีก่อน ซึ่งเป็นข้อที่สำนักงานควรได้ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนจึงยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 68 คน พบว่า 7 คนตอบว่าเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตน้อย 7 คน, มาก 3 คน และ มากที่สุด 1 คน นั้นหมายความว่าเจ้าหน้าที่อาจเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้บริหารระดับสูงจะมีการกำหนดนโยบายและมาตรการในการควบคุมและคัดค้านการใช้อำนาจโดยมิชอบ และจัดให้มีช่องทางในการให้เจ้าหน้าที่ผู้เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตได้แจ้งข้อมูลอย่างมั่นใจว่าจะเป็นการลับ ไม่มีผลกระทบต่อตนเอง และปัญหาดังกล่าวจะได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม

i18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.37 คะแนน แม้ว่าคะแนนจะมากพอสมควรแต่ก็ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากในข้อนี้สำนักงานควรได้

คะแนนเต็ม 100 คะแนนหรืออย่างน้อยสูงกว่า 95 คะแนนขึ้นไปเพื่อให้เห็นว่า การดำเนินงานของสำนักงาน มีความสุจริตโปร่งใสไม่มีการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบ ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยงาน ทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ให้ชัดเจน ภายใต้การดำเนินการของคณะกรรมการ รวมถึงแสดงให้เห็นความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้องเกิดขึ้นในมุมมองของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในของสำนักงาน

i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 83.44 คะแนน ซึ่งแม้ว่า ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน จะเป็นของใหม่ คือมีการประกาศเมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ. 2565 ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยงานทรัพยากร มนุษย์ งานนิติการ และงานนโยบายและแผน จะจัดอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการเผยแพร่ปลูกฝังกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเกิดการรับรู้และตระหนักในการปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน พ.ศ. 2565

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบ แบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แต่ไม่มีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ EIT

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ O23 นโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล O25 หลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี O39 ประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตัวชี้วัดใหม่) O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม (ตัวชี้วัดใหม่) และ O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ตัวชี้วัดใหม่)

ปรากฏผลคะแนน O25, O39, O40 และ O41 ผลคะแนน 100.00 คะแนน คะแนนเท่ากับปี ก่อน และ O26 ผลคะแนน 100.00 คะแนน ผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน

สำหรับข้อ O23 และ O24 ซึ่งเป็นข้อดำเนินการเชื่อมโยงต่อเนื่องกันได้ **คะแนนลดลง** จากปีก่อนเหลือ **0 คะแนน** เนื่องจากการดำเนินการในข้อ O23 กรณีกำหนดในนามหน่วยงานจะต้องเป็น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบชี้แจงเพิ่มเติม พบว่าข้อมูลตาม url ที่หน่วยงานส่งมา มีลักษณะเป็นนโยบาย เนื่องจากหากเป็นแผนจะต้องมี แผนงาน โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อเป็นนโยบายจะต้องกำหนดโดยผู้บริหารสูงสุด ในส่วนของแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรที่หน่วยงานกล่าวถึง หน่วยงานไม่ได้ส่ง URL ดังกล่าวมา จึงไม่สามารถพิจารณาข้อมูลได้ และ ข้อ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ เนื่องจากข้อ O23 ไม่ได้คะแนน จึงไม่สามารถพิจารณาว่าข้อมูลการดำเนินการตามข้อ O24 สอดคล้องกับข้อ O23 หรือไม่

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนา แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องครบทุกองค์ประกอบ ได้แก่ แผนงาน โครงการ ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ เพื่อนำไปใช้เป็นแผนงานฯ ในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสำนักงานต่อไป

7.6.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะแนวนโยบาย จากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และเป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวมทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและ กำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการ ร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมิน

และรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(3) i13, 14, 15, 16, 17, 18 และ 27 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักประเมินและรับรอง และสำนักพัฒนาและส่งเสริม

(4) o23, 24, 25, 26, 39, 40 และ 41 รับผิดชอบโดยรองผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน

7.6.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการ												

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.												
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												

7.6.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือน เมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

7.7.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2566 มีประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 16 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลและนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหา การทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.85 คะแนน ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่โดยผลคะแนนไม่ต่ำมากแต่ก็ยังไม่สูง สำนักงานจึงตระหนักและให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. โดยผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน (ปัจจุบันคือรักษาการผู้อำนวยการ) แสดงเจตจำนงสุจริตและแสดงนโยบายที่จะมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการ แก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุมติดตามการดำเนินงานอย่างจริงจัง ผ่านคณะทำงานให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรม ชับเคลื่อนจริยธรรม และแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสของ สมศ. และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทุกระดับรับทราบต่อไป

i26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 91.96 คะแนน ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวชี้วัดใหม่แต่เจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในก็เห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของสำนักงานน่าจะสามารถป้องกันการ ทุจริตได้จริง ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้รับรู้รับทราบ และให้ความสำคัญกับมาตรการต่อต้านป้องกันและแก้ไขการทุจริตประพฤติมิชอบผ่านการอบรมสัมมนา รวมถึงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในทุกระดับเห็นความสำคัญและร่วมมือกันป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

i28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.41 คะแนน ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่โดยผลคะแนนไม่ต่ำมากแต่ก็ยังไม่สูง สำนักงานจึงตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน และแม้ว่าสำนักงานจะให้ความสำคัญในการนำผล ประเมิน ITA ไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปแล้วก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่หลายส่วนอาจยังไม่ รับทราบในการดำเนินการดังกล่าว ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะเสนอผลการนำผล การประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นการให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในประเด็นดังกล่าว เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ทราบ ดำเนินงานของสำนักงาน และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสให้ความคิดเห็นและ ร่วมกันนำผลการประเมิน ITA ไปปรับการทำงานของงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่สำคัญตามอำนาจหน้าที่ของตนภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด

i29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 78.01 คะแนน ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่โดยผลคะแนนต่ำแต่ยังไม่มากแต่เห็นได้ว่าเป็นข้อที่มีคะแนนต่ำสุดในหมวดกลไกและ มาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่มั่นใจนักที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องหากพบเห็น

การทุจริตเกิดขึ้นในสำนักงาน ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะปรับกลไกในการรับข้อมูล การทุจริตจากทั้งภายในและภายนอกโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ง่าย ทันสมัย รวดเร็ว และที่สำคัญคือ มีความปลอดภัยในส่วนของข้อมูลผู้ร้องสูง โดยอาจเป็นการจัดทำกลไกประกอบกับช่องทางการร้องเรียน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในระบบดังกล่าว

i30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและ ลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด (ตัวชี้วัดใหม่) มีผลคะแนนเฉลี่ย 82.88 คะแนน ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดใหม่ โดยผลคะแนนไม่ต่ำมากแต่ก็ยังไม่สูง ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะเพิ่มมาตรการกลไก ในการ ตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังหากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต โดยจะทำการอบรมและ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นว่าหากมีการกระทำผิดทุจริตประพฤติมิชอบจะถูกลงโทษอย่างไร และแสดงให้เห็นถึงโทษ ในมิติต่าง ๆ ทั้งต่อผู้กระทำผิด ส่วนงาน หน่วยงาน ครอบครัว ไปจนถึงสังคมและประเทศชาติที่เป็นผล จากการทุจริตประพฤติมิชอบ

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น แบ่งเป็นส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สำนักงานเผยแพร่ช่องทางการตอบ แบบสอบถาม EIT สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบ และส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ลงพื้นที่เข้าเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 ข้อ ได้แก่

e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 86.39 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 74.00 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย 80.20 คะแนน คะแนนลดลงจากปีก่อน ดังนั้น จากผลคะแนนที่ลดลง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งแม้ว่าสำนักงานจะมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่โดยเป็นช่องทาง ที่น่าเชื่อถือและปลอดภัยกับผู้แจ้งเหตุทางเว็บไซต์ของสำนักงานแล้วก็ตาม แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อาจยังไม่ทราบหรืออาจจะยังไม่เชื่อมั่นในช่องทางดังกล่าว ด้วยพบว่าในข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอกให้ข้อเสนอแนะเพื่อสำนักงานนำไปปรับปรุงเพิ่มเติม คือ 1. หน่วยงานมีช่องทางให้ร้องเรียน แต่ให้ระบุข้อมูลส่วนบุคคล และทำให้เห็นว่าข้อร้องเรียนน้อย 2. กรณีหน่วยกำกับมีผลการประเมินที่คะแนน ผ่านตามเกณฑ์ แต่หน่วยงานแจ้งว่าเอกสารที่ส่งไม่ครบ โดยไม่ได้สอบถามมายังหน่วยกำกับฯ ก่อนที่ จะประกาศผลการรับรอง หลายหน่วยกำกับฯที่ไม่ได้การรับรองได้แลกเปลี่ยนกันว่าเป็นหน่วยงานประเมิน แต่กระบวนการทำงานแปลก ไม่ชัดเจน ไม่อยากยุ่งยากหรืออุทธรณ์ เพราะประกาศไปก่อนทราบผล การประเมิน การอุทธรณ์จึงไม่มีประโยชน์ และอาจมีผลต่อการสมัครรอบหน้า หวังว่าข้อมูลนี้คงไม่มีผลกระทบ

ต่อหน่วยกำกับที่จะสมัครใหม่ บุคลากร และผู้ประเมิน ในการทำงานกับหน่วยงาน และถ้ามีการสอบถาม ยังหน่วยกำกับเพื่อไปแสดงตนคงไม่มีใครไปให้ข้อมูล สำนักงานจึงต้องนำประเด็นเหล่านี้มาร่วมพิจารณา ปรับปรุงการดำเนินการด้วย ดังนั้นสำนักงานจะให้ความสำคัญและตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยเร่งทำการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ระบุงบช่องทางการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อผู้แจ้งให้ข้อมูลหรือ ร้องเรียน อีกทั้งยังเป็นระบบที่มีความน่าเชื่อถือ ปลอดภัย สามารถตรวจสอบติดตามผลการร้องเรียนได้ทุกเมื่อ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทราบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจและการรับรู้ทราบถึงช่องทาง กลไก หลักเกณฑ์ และกรอบการดำเนินการที่มีความรัดกุม ถูกต้อง ชัดเจน นอกจากนั้นแล้ว

e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด ส่วนที่ 1 มีผลคะแนนเฉลี่ย 84.24 คะแนน ส่วนที่ 2 มีผลคะแนนเฉลี่ย 80.80 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ย **82.52** คะแนน **คะแนนลดลงจากปีก่อน** จะเห็นได้ว่าแม้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเห็นว่าสำนักงานมีการปรับปรุง องค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้นแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่มากเพียงพอที่จะทำให้สำนักงานได้คะแนนถึงระดับ 90 คะแนน ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานโดยทุกสำนักภารกิจที่มีการประสานงาน ติดต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและบุคคลหรือองค์กรอื่น ๆ จะปรับปรุงรูปแบบหรือวิธีการทำงานให้ แสดงถึงการดำเนินการของสำนักงานที่มีความโปร่งใสในทุกมิติมากและเข้มข้นยิ่งขึ้นกว่าการดำเนินการ ที่ผ่านมา รวมถึงประชาสัมพันธ์ในการดำเนินการนั้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ติดต่อทราบด้วย

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน มีที่เกี่ยวข้องจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ O27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ O31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาหน้า (ตัวชี้วัดใหม่) O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (ตัวชี้วัดใหม่) O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy (ตัวชี้วัดใหม่) O34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและ ประพฤติมิชอบประจำปี O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต O37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี O42 มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งจากผลคะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ผลคะแนน **100.00** คะแนน ทุกตัวชี้วัด **คะแนนเท่ากับปีก่อน** ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานจะมีการประชุมเพื่อทบทวน การดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ ทุกตัวชี้วัดเพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้มีการดำเนินการที่ถูกต้องและ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ที่จะมีความเข้มข้นมากกว่าปีที่ผ่านมา เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการเห็นความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของสำนักงานจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงาน

7.7.2 การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และเสนอแนะแนวนโยบายจากการ วิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ทั้งในส่วนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT และแบบวัดการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT และ เป็นผู้กำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายจากการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ภาพรวม ทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนให้มีการนำผลการประเมิน ITA พ.ศ. 2566 ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการบริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนให้เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จัดทำแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. (ภาคผนวก) โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งมีที่ประชุม ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและ กำหนดเวลาที่กำหนด โดยผู้รับผิดชอบดำเนินการส่วนใหญ่คือสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำงานบูรณาการ ร่วมกันกับสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยความร่วมมือจากสำนักพัฒนาและส่งเสริม และสำนักประเมิน และรับรอง โดยในแต่ละสำนักจะมอบหมายภารกิจและงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

(3) i25, 26, 28, 29 และ 30 รับผิดชอบโดยผู้อำนวยการ (รักษาการผู้อำนวยการ) รองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักประเมินและรับรอง และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

(4) e10 และ 15 รับผิดชอบโดยผู้อำนวยการ (รักษาการผู้อำนวยการ) รองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและส่งเสริม สำนักประเมินและรับรอง และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

(5) o27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 42 และ 43 รับผิดชอบ โดยผู้อำนวยการ (รักษาการผู้อำนวยการ) รองผู้อำนวยการ สำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาและ ส่งเสริม สำนักประเมินและรับรอง และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

7.7.3 การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												
2. สำนักงาน ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 และ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 และเสนอที่ประชุมผู้บริหาร (ประชุมติดตามการดำเนินงาน)												
3. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
4. สำนักต่าง ๆ ทบทวนการดำเนินงานตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
5. สำนักต่าง ๆ ดำเนินการสิ่งที่ทบทวน ตามกรอบแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ภายใต้ผลการวิเคราะห์ ITA 2566 ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบ												
6. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
7. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินงานไตรมาส 1-2 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. เสนอที่ประชุมผู้บริหาร												

ขั้นตอน	2566		2567									
	ก.ย.-ต.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
8. ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินการจากผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 (ต่อเนื่อง) โดยแต่ละสำนักเสนอที่ประชุมผู้บริหาร												
9. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ.												
10. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์จัดทำรายงานวิเคราะห์ผล ITA 2566 เสนอที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ สมศ.												

7.7.4 ระยะเวลา

ดำเนินการตามผลการวิเคราะห์ผลค่าคะแนน ITA ปี 2566 ในกรอบระยะเวลาตามแผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ซึ่งต้องดำเนินการให้สมบูรณ์ในระยะแรกเพื่อตอบ OIT เพื่อรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใน 30 เมษายน พ.ศ. 2567 และดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายนปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

(1) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2566

(2) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กำกับติดตามการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน พ.ศ. 2567

(3) สำนักต่าง ๆ ดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สมศ. ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม-30 เมษายน พ.ศ. 2567

(4) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ดำเนินการตามแผน กำหนดขั้นตอน และกรอบระยะเวลาการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ตามปฏิทินการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเริ่ม Kick Off เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ไปจนถึงการประกาศผลการประเมิน ITA ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2567

(5) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สรุปผลการดำเนินการตามการวิเคราะห์ผล ITA 2566 และแผนการประเมิน ITA 2567 สมศ. ของไตรมาส 1-2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 และสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแผนการประเมิน ITA และแผน OIT เพื่อรับการประเมิน ITA พ.ศ. 2567 ของ สมศ. ในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

(6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เสนอสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567

7.8 การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การดำเนินการตามดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแม้เป็นการยกระดับความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐในระดับภาพรวมทั้งประเทศโดยอาศัยการดำเนินการในแต่ละหน่วยงาน แต่สำนักงานก็ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดของสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างเต็มศักยภาพ โดยสำนักงานยังไม่พบข้อจำกัดในการดำเนินการไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ ทรัพยากร หรือปัจจัยอื่น ๆ และสำนักงานพยายามปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด อย่างน้อยเพื่อเป็นการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานให้เกิดความโปร่งใสเพื่อเป็นการป้องกัน ปราบปราม และต่อต้านการทุจริตประทุติมิชอบในทุกรูปแบบทุกเวลาทุกองค์กรตามเจตนารมณ์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ภาคผนวก

แผนการดำเนินการแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ ในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริตสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการและการติดต่อประสานงาน (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรม และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน และ **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบาย No Gift Policy และการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนการป้องกันทุจริตและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อ นำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เงื่อนไขสำคัญ

- 1) การแสดงข้อมูลในแต่ละข้อ จะต้องเป็นการแสดงข้อมูล**บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน** โดยมีลักษณะดังนี้
 - 1.1) เว็บไซต์ หมายถึง **เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐ**ที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ
 - 1.2) เป็นข้อความบรรยาย รูปภาพ หรือเนื้อหาในรูปแบบอื่น ๆ บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือ

1.3) เป็นลิงค์ (link) บนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เชื่อมโยงไปยังข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบ PDF ภาพถ่ายหรือเอกสารอื่น ๆ

2) “ปี พ.ศ. 2567” หมายถึง รอบปีที่หน่วยงานบริหารราชการ โดย หากหน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีงบประมาณ ให้ใช้ข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป)

3) “อย่างน้อยประกอบด้วย” หมายถึง **รายละเอียดขั้นต่ำที่ต้องมีการเปิดเผยในข้อมูลนั้น** ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้วยความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบของข้อมูลในแต่ละข้อซึ่งถือเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำที่หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลในเรื่องนั้น

4) หน่วยงานจะต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าข้อมูลเปิดเผยอยู่ในตำแหน่งใดบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้อย่างไรจากหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เนื่องจากการตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาจากความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชนทั่วไป

5) หน่วยงานจะต้องระบุ URL เพื่อประกอบการตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT โดยสามารถระบุได้อย่างน้อย 1 URL และไม่เกินจำนวนที่กำหนดในระบบ ITAS และอย่างน้อยจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลนั้นโดยตรง

6) การเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา ทั้งนี้ ในช่วงเวลาในการประเมินแบบวัด OIT ในกรณีที่ผู้ประเมินไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลผ่าน URL ที่ระบุใน ITAS **ในช่วงเวลาการตรวจให้คะแนน OIT จะถือว่าหน่วยงานไม่ได้ดำเนินการตามเงื่อนไขการตอบแบบวัด OIT ที่กำหนด**

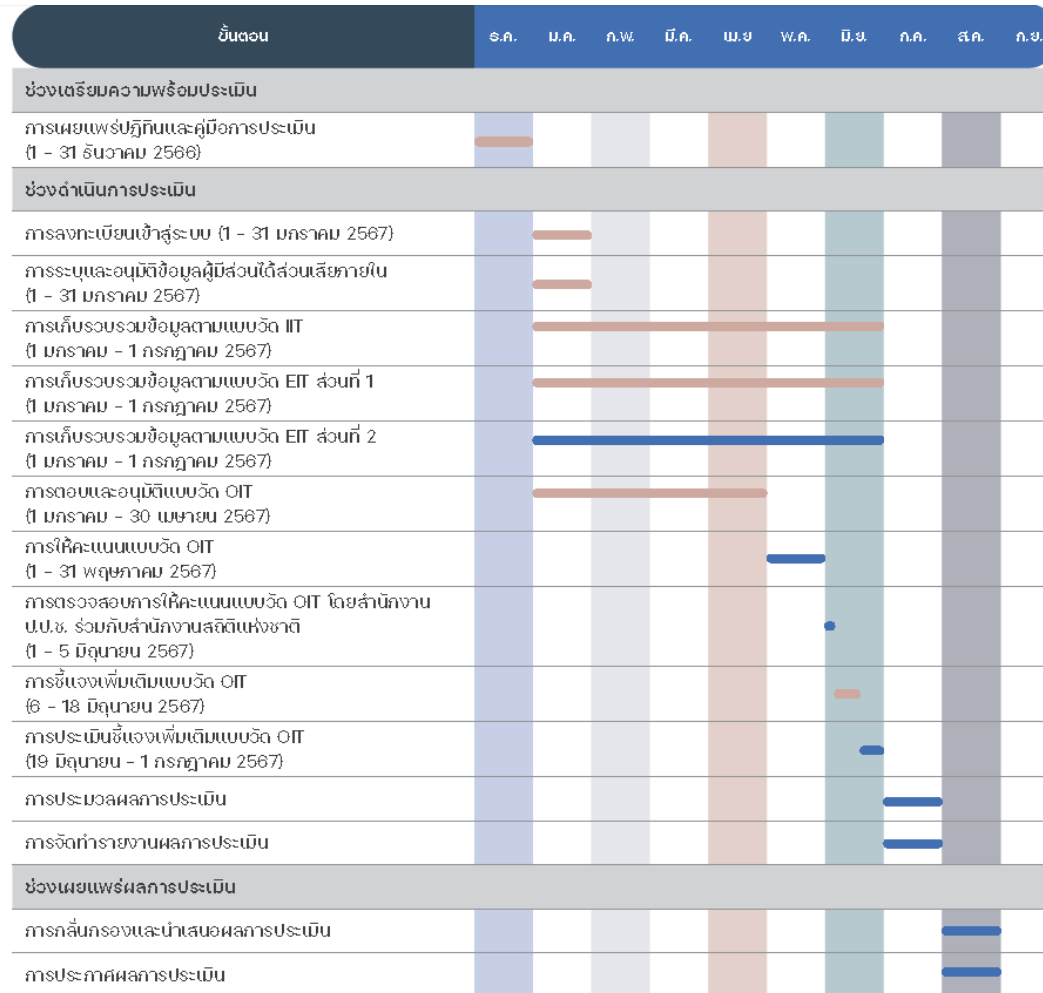
7) หน่วยงานจะต้องตอบแบบวัด OIT โดยแอดมินจะเป็นผู้ระบุคำตอบ และผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นผู้ตรวจสอบและอนุมัติคำตอบในแบบวัด OIT ของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องตอบให้ครบถ้วนทุกข้อและดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

8) องค์ประกอบข้อมูลในส่วน “ปัญหา/อุปสรรค” และ “ข้อเสนอแนะ” ต้องมีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเรื่องนั้น โดยระบุรายละเอียดในรายงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ หากวิเคราะห์แล้วไม่พบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า **“ไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ”**

9) ระยะเวลาการดำเนินการตามแผน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 วันที่ 1 มกราคม–31 มีนาคม พ.ศ. 2567

ปฏิทินการประเมิน ITA 2567

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กำหนดขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่ไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานมีความคุ้นเคยและสามารถวางแผนงานในการปรับปรุงพัฒนาตนเองและดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินได้ ดังนี้



ตารางแผนการดำเนินงาน ITA สมศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ขั้นตอน	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน										
1. ป.ป.ช. เผยแพร่ปฏิทินและคู่มือการประเมิน ITA 2567 (1 ธันวาคม 2566)	↔									
ช่วงดำเนินการรับการประเมิน										
2. งานนโยบายและแผนซึ่งเป็น Admin สมศ. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ITAS ของ ป.ป.ช.		↔								
3. Admin และผู้บริหาร สมศ. การระบุและอนุมัติจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน/ภายนอก		↔								
4. งานนโยบายฯ เผยแพร่ช่องทางและ Code ให้เจ้าหน้าที่ตอบแบบวัด IIT (ถึง 1 ก.ค. 67 16.30 น.)		↔								
5. สมศ. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แบบวัด EIT ส่วนที่ 1 (ถึง 1 ก.ค. 67 16.30 น.)		↔								
6. ป.ป.ช. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด EIT ส่วนที่ 2 (ถึง 1 ก.ค. 67 16.30 น.)		↔								
7. ผู้รับผิดชอบแต่ละ OIT ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA 2567		↔								
8. Admin สมศ. ตอบแบบวัด OIT ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ สมศ. ลงในระบบ ITAS ของ ป.ป.ช.					↔					
9. ป.ป.ช. การตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT						↔				
10. Admin สมศ. ชี้แจงเพิ่มเติมและยืนยันผลแบบวัด OIT (6-18 มิถุนายน 2567 16.30 น.)							↔			
11. ป.ป.ช. ประเมินการชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT (19 มิ.ย.-1 ก.ค. 2567 16.30 น.)							↔			
12. ป.ป.ช. การประมวลผลและจัดทำผลการประเมิน ITA 2567 (2-31 ก.ค. 2567)								↔		
ช่วง ป.ป.ช. เผยแพร่ผลการประเมิน										
13. ป.ป.ช. ประกาศผลการประเมิน ITA 2567									↔	
14. งานนโยบายและแผน สรุปผลคะแนน ITA 2567 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568										↔

ตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (25 ข้อมูล) ดังนี้						
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน						
ข้อมูลพื้นฐาน						
O1	โครงสร้าง	- แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน - แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น	ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		งทม.
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	- แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุดและผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองบริหารสูงสุด	ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (ประวัติย่อ อาทิ ชื่อ-นามสกุล และตำแหน่ง อายุ (พ.ศ.เกิด) วุฒิ ประวัติการทำงาน ตำแหน่งนอก สมศ. (เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ ก.พ.ร.)) *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ	ธ.ค.-มี.ค. 67		งทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		- แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละ คน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ	ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O3	อำนาจหน้าที่	- แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึง หน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน <u>*ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูล กฎหมายทั้งฉบับ</u>	ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลการเผยแพร่อำนาจ หน้าที่หรือภารกิจของ สมศ. ตาม พ.ร.ฎ. จัดตั้ง สมศ. พ.ร.บ. การศึกษา ฯลฯ ที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นปัจจุบัน *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนผ.
O4	ข้อมูลการติดต่อ	- แสดงข้อมูลการติดต่อของ หน่วยงาน <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u>	ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนผ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(1) ที่อยู่หน่วยงาน (2) หมายเลขโทรศัพท์ (3) E-mail ของหน่วยงาน (4) แผนที่ตั้ง	กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
การประชาสัมพันธ์						
O5	ข่าว ประชาสัมพันธ์	- แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่หรือภารกิจของ หน่วยงาน - แสดง QR code แบบวัด EIT ของหน่วยงานที่ดาวน์โหลดจาก ระบบ ITAS ไว้บนหน้าแรกของ <u>เว็บไซต์หลัก</u> ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อ ราชการมีโอกาสได้มีส่วนร่วมใน การประเมิน ITA ของหน่วยงาน - เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นใน ปี พ.ศ. 2567	- ปรับปรุงเพิ่มเติมข่าวสารต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจ หน้าที่หรือภารกิจของ สมศ. ที่เกิดขึ้นใน ปี พ.ศ. 2567 อย่างต่อเนื่องและเป็น ปัจจุบัน มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา - ทำ Banner เพื่อแสดง QR code แบบวัด EIT ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สมศ. ได้เข้ามาตอบให้ได้จำนวนตามที่ ขั้นต่ำตามที่ ป.ป.ช. กำหนด *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไป	ธ.ค.-มี.ค. 67		ภสส.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล						
O6	Q&A	<p>- แสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line Official Account, Web board (ไม่รวมถึง E-mail)</p> <p>- สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>ปรับปรุงข้อมูลหน้าเว็บไซต์ให้มีช่องทางเชื่อมถึง Messenger Live Chat, Chatbot, Line Official Account, Web board ของ สมศ. เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและใช้เป็นช่องทางสอบถามข้อมูลหรือข้อกังวลสงสัยได้อย่างสะดวก รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		ภทส.
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและงบประมาณ						
แผนการดำเนินงานและงบประมาณ						

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
07	แผนยุทธศาสตร์ หรือ แผนพัฒนา หน่วยงาน	- แสดงแผนการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะ มากกว่า 1 ปี ที่มีข้อมูล รายละเอียดของ <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u> (1) ยุทธศาสตร์หรือ แนวทาง (2) เป้าหมายของแต่ละ ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง (3) ตัวชี้วัดของเป้าหมายตาม (2) - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับ ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2567	- ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (แผน 5 ปี, 1 ปี) *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนผ.
08	แผนและ ความก้าวหน้าใน การดำเนินงาน และการใช้ งบประมาณ ประจำปี	- แสดงแผนการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีข้อมูล รายละเอียด <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u> (1) โครงการหรือกิจกรรม	ปรับปรุงแก้ไขให้มีการเผยแพร่ รายละเอียดแผนการดำเนินงานตาม ภารกิจของ สมศ. ปีประจำปี พ.ศ. 2567 โดยจะต้องมีรายละเอียด โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาการดำเนินการ เป็นต้น	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนผ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>(2) ผลผลิตของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(3) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(4) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>- แสดงผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567</p> <p>ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567 ที่มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p><u>(1) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม</u></p> <p><u>(2) ผลการใช้งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</u></p>	<p>ตามที่ สมศ. จะดำเนินการตามภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (แผนการปฏิบัติงานของ สมศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)</p> <p>- แสดงความก้าวหน้าตามแผนฯ สิ้นสุด ณ ไตรมาส 2 (31 มีนาคม 2567) ซึ่งทุกโครงการ/กิจกรรมต้องมีรายละเอียด <u>การดำเนินการ+ผล+การใช้งบประมาณ</u> โดยหากยังไม่มีผลการดำเนินการให้ระบุให้ชัดเจนว่า <u>“ยังไม่ดำเนินการ”</u></p> <p>- แผนฯ ต้องครบถ้วนสมบูรณ์ตามองค์ประกอบที่ ป.ป.ช. กำหนด และความก้าวหน้า (ต้องมีผลแต่ละโครงการ/กิจกรรม+ผลการใช้จ่ายงบประมาณ) ต้องมีความสอดคล้องกับแผนฯ</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>**เปิดเผยข้อมูลแผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด จะได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลแผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
09	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<p>- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย <u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>- ปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ในรอบ 12 เดือนของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยให้มีครบทุกโครงการและในแต่ละโครงการมีองค์ประกอบที่ ป.ป.ช. กำหนดทุกองค์ประกอบ (สรุปผลการดำเนินงานปี 2566 จากประชุมติดตาม เล่มรายงานผลฯ 2566 รายงานประจำปี 2566 และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>- จะจัดทำเป็นภาพรวมทุกโครงการใน</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(3) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) (4) ปัญหา/อุปสรรค (5) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2566	เล่มเดียวหรือจัดทำแยกเป็นแต่ละโครงการก็ได้ *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
การปฏิบัติงาน						
O10	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่มีรายละเอียด <u>อย่างน้อย</u> ประกอบด้วย (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่	- ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สมศ. ให้เป็นปัจจุบันและแต่ละงานต้องมีองค์ประกอบ <u>ครบตามที่</u> ป.ป.ช. กำหนด (เขียนให้ทุกสำนักปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นข้อมูล ปี.พ.ศ.2567 เพื่อนำขึ้น Website สมศ.) - ต้องมีอย่างน้อย 1 งาน และ <u>ต้องมี 3 งานจึงจะได้ 100 คะแนน</u> *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ	ธ.ค.-มี.ค. 67		งทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		ละชั้นตอน (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด และเปิดเผยอย่างน้อย 3 งาน จะ <u>ได้ 100 คะแนน</u> **เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และเปิดเผยอย่าง น้อย 1 งานจะได้ 50 คะแนน ***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
การให้บริการและการติดต่อประสานงาน*						
<small>* การให้บริการ หมายถึง การให้บริการหรือการให้บริการข้อมูลตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการให้บริการหรือการให้บริการข้อมูลเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การให้บริการหรือการให้บริการข้อมูลที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน</small>						
O11	คู่มือหรือแนว ทางการให้บริการ สำหรับ ผู้รับบริการหรือผู้ มาติดต่อ	- แสดงคู่มือการให้บริการหรือ แนวทางการปฏิบัติที่ ผู้รับบริการหรือ ผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็น ข้อมูลในการขอรับบริการหรือ ติดต่อกับหน่วยงาน ที่มี รายละเอียดของแต่ละงาน	ปรับปรุงรายละเอียด ชั้นตอน วิธีการ การดำเนินการ ระยะเวลาการให้บริการ แยกตามเรื่องหรือส่วนงานที่ผู้รับการ บริการต้องการติดต่อตามภารกิจของ สมศ. ให้ผู้ที่จะมารับบริการรับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการติดต่อรับ บริการจาก สมศ. ให้เป็นปัจจุบัน และ	ธ.ค.-มี.ค. 67		สพส., สปร., งทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ชื่องาน</p> <p>(2) วิธีการขั้นตอนการให้บริการ</p> <p>(3) ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน</p> <p>(4) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ E-Service และ One Stop Service</p> <p>(5) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มี <u>ค่าธรรมเนียมให้ระบุว่า “ไม่มีค่าธรรมเนียม”</u>)</p> <p>(6) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร</p> <p>- หน่วยงานจะต้องเปิดเผยอย่างน้อย 1 คู่มือ</p>	<p><u>แต่ละงานต้องมีองค์ประกอบครบตามที่</u></p> <p>ป.ป.ช. กำหนด (คู่มือการขอรับการ ประเมินสถานศึกษา, คู่มือการจ่าย ค่าตอบแทนผู้ประเมิน, คู่มือการรับรอง ผู้ประเมิน, คู่มือการออกบัตรผู้ประเมิน, คู่มือเรื่องร้องเรียน เป็นต้น)</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด และเปิดเผยอย่างน้อย 3 งาน จะ <u>ได้ 100 คะแนน</u></p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และเปิดเผยอย่าง น้อย 1 งานจะได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
O12	ข้อมูลสถิติการ ให้บริการ	- แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการ ตามภารกิจของหน่วยงาน ที่มี	ปรับปรุงสรุปจำนวนผู้มารับบริการตาม ภารกิจงานต่าง ๆ ตามภารกิจของ	ธ.ค.-มี.ค. 67		สสป.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>รายละเอียดของแต่ละงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) จำนวนผู้รับบริการที่เข้ามา รับบริการ ณ จุดให้บริการ (Walk-in)</p> <p>(2) จำนวนผู้รับบริการผ่าน ช่องทาง E-Service</p> <p>- เป็นข้อมูลสถิติของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>สมศ. โดยจัดทำสรุปจำนวนผู้มารับ บริการตามภารกิจของ สมศ. (จำนวน สถานศึกษาที่รับการประเมิน (สปร.), จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการส่งเสริม (ภสส), จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาเป็น ผู้ประเมิน (ภพป.), จำนวนผู้ประเมินที่ ได้รับการรับรองเป็นผู้ประเมินจาก สมศ. (ภพป.), จำนวนผู้ประเมินที่ผ่าน การคัดเลือก (ภพป.) จำนวนผู้มาติดต่อ งานต่าง ๆ ที่ สมศ. เป็นต้น</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และ<u>จัดทำข้อมูล</u> <u>เป็นรายเดือน</u>หรือมีความถี่ของข้อมูล มากกว่ารายเดือน เช่น รายวัน ราย สัปดาห์ จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และ<u>จัดทำข้อมูล</u>ที่</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>มีความถี่ของข้อมูลน้อยกว่ารายเดือน เช่น รายไตรมาสราย 6 เดือน รายปี ได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
O13	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงระบบการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ (ไม่รวมถึงช่องทางการถาม-ตอบ (Q&A) หรือสื่อสารตามปกติแบบออนไลน์ของหน่วยงาน) ที่ผู้ขอรับบริการไม่ต้องเดินทางมายังจุดให้บริการ - แสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	<p>ปรับปรุงแก้ไขช่องทางการให้บริการผ่านทางระบบ E-Service ผ่านทางเว็บไซต์ของ สมศ. ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และครอบคลุมตามการดำเนินงานตามภารกิจของ สมศ. (ระบบ Automated QA, ช่องทางทราบผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา, ช่องทางทราบผลการคัดเลือกผู้ประเมินภายนอกของ สมศ. เป็นต้น)</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		ภทส.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง						
O14	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	- แสดงรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบประมาณที่จะมีการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567 <u>ทุกรายการ</u> ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) งานที่ซื้อหรือจ้าง (2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (3) แหล่งที่มาของงบประมาณ (4) วิธีการที่จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างฯ (5) ช่วงเวลาที่คาดว่าจะเริ่มดำเนินการ	- เผยแพร่รายการการจัดซื้อจัดจ้างในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบลงทุนที่จะมีการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567 <u>ทุกรายการโดยต้องมีองค์ประกอบครบตามที่</u> ป.ป.ช. กำหนด - เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ตามที่ ป.ป.ช. กำหนด *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ที่กำหนด (แบบฟอร์ม ITA-014) จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้ 50 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		งบท.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O15	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการ จัดหาพัสดุ	- แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (กรณีไม่มีการจัด จ้างฯ ที่มีวงเงินเกิน 5 แสนบาท หรือที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ ต้องเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัด จ้างฯ ให้หน่วยงานอธิบาย <u>เพิ่มเติมโดยละเอียด หรือ</u> <u>เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง</u> <u>ฯในกรณีดังกล่าว)</u> - แสดงประกาศการจัดซื้อจัด จ้างฯ ของหน่วยงานตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	- เผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือ แผนการจัดหาพัสดุของ สมศ. ที่จะ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - ปรับปรุงการเผยแพร่ประกาศการ จัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุของ สมศ. ในปีงบประมาณ 2567 เป็น หลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่รายงาน จากระบบ E-Bidding, eMENSCR ฯลฯ ในแต่ละช่องทาง ต่าง ๆ เช่น ระบบเครือข่ายสารสนเทศของ กรมบัญชีกลาง ระบบเครือข่าย สารสนเทศของหน่วยงาน การปิด ประกาศ ณ สถานที่ปิดประกาศของ หน่วยงานและเว็บไซต์ สมศ. - กรณี สมศ. ไม่มีการจัดจ้างฯ ที่มีวงเงิน เกิน 5 แสนบาท ให้อธิบายเพิ่มเติมโดย	ธ.ค.-มี.ค. 67		งบท.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		พ.ศ. 2560 ยกตัวอย่าง เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น - เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2567	<u>ละเอียด หรือเผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อ จัดจ้างฯในกรณีดังกล่าว</u> *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O16	ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดุ	- แสดงความก้าวหน้าการจัดซื้อ จัดจ้างฯ ของหน่วยงานที่มีการ ลงนามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ 31 มี น า ค ม 2567 ที่ มี รายละเอีย <u>ด อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u> (1) งานที่ซื้อหรือจ้าง (2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท) (3) แหล่งที่มาของงบประมาณ (4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ	- เผยแพร่ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัด จ้างของ สมศ. ที่ลงนามแล้ว ณ วันที่ 31 มีนาคม 2567 ให้องค์ประกอบครบ ตามที่ ป.ป.ช. กำหนด (คล้ายคลังกัล สรุผลการจัดซื้อจัดจ้างตามแบบ สขร. 1) - เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ตามที่ ป.ป.ช. กำหนด - รายละเอียด (8) เลขประจำตัวผู้เสีย ภาษี/เลขประจำตัวประชาชนของ ผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก <u>ข้อนี้</u>	ธ.ค.-มี.ค. 67		งบท.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(5) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (6) ราคาากลาง (บาท) (7) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (8) เลขประจำตัวผู้เสียภาษี/ เลขประจำตัวประชาชนของ ผู้ประกอบการที่ได้รับการ คัดเลือก (9) รายชื่อผู้ประกอบการที่ ได้รับการคัดเลือก (10) เลขที่โครงการ (11) วันที่ลงนามในสัญญา (12) วันสิ้นสุดสัญญา - เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2567	ตาม PDPA ป.ป.ช. ตอบว่าสามารถ เผยแพร่ได้ - (4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ ยกตัวอย่างการรายงานสถานะว่า หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ตาม <u>สถานะของสัญญาจ้าง เช่น ลงนามใน</u> <u>สัญญาจ้างแล้ว อยู่ระหว่างการ</u> <u>ดำเนินงานตามสัญญาจ้าง สิ้นสุดสัญญา</u> <u>หรือสถานะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก</u> <u>สถานะดังกล่าว</u> - (10) เลขที่โครงการ ถ้าไม่ได้จัดซื้อฯ ผ่านระบบอีดิงซึ่งจะไม่มีเลขโครงการ <u>ให้ใส่ - หรือระบุว่า ไม่มี โดยต้องใส่</u> <u>หมายเหตุระบุเหตุผลที่ไม่มีเลขโครงการ</u> *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูล ในรูปแบบไฟล์ excel ที่กำหนด (แบบฟอร์ม ITA-o16) จะได้ 100			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
O17	รายงานสรุปผล การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหา พัสดุประจำปี	<p>- แสดงรายงานสรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงาน ที่ มีรายละเอียด<u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) จำนวนรายการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัด จ้างฯ</p> <p>(2) งบประมาณที่ใช้ในการ จัดซื้อจัดจ้างฯ จำแนกตาม วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (บาท)</p> <p>(3) ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>(4) ข้อเสนอแนะ</p>	<p>- เผยแพร่สรุปการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุของ สมศ. ในรอบ 12 เดือน ของปีงบประมาณ 2566 <u>เป็นภาพรวม</u> <u>ทั้งหมด</u></p> <p>- เผยผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุของ สมศ. ในรอบ 12 เดือน ของ ปีงบประมาณ 2566 โดยต้องแสดง รายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้างตาม องค์ประกอบที่ ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>- เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ตามที่ ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตาม</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		งบท.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>- แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานที่มีรายละเอียด <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) งานที่ซื้อหรือจ้าง</p> <p>(2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)</p> <p>(3) แหล่งที่มาของงบประมาณ</p> <p>(4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ</p> <p>(5) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ</p> <p>(6) ราคากลาง (บาท)</p> <p>(7) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท)</p> <p>(8) เลขประจำตัวผู้เสียภาษี/ เลขประจำตัวประชาชนของผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก</p> <p>(9) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก</p> <p>(10) เลขที่โครงการ</p>	<p>องค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ที่กำหนด (<u>แบบฟอร์ม ITA-o17</u>) จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(11) วันที่ลงนามในสัญญา (12) วันสิ้นสุดสัญญา - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2566				
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
O18	แผนการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	- แสดงแผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มี รายละเอียดอย่างน้อย <u>ประกอบด้วย</u> (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณที่ใช้แต่ละ โครงการหรือกิจกรรม (3) ระยะเวลาในการดำเนินการ แต่ละโครงการหรือกิจกรรม - เป็นแผนฯ ที่มีความ ครอบคลุมทั้งด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่ง บังคับใช้ในปี พ.ศ. 2567	- เผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบโครงการหรือ กิจกรรมซึ่งต้องมีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช. กำหนด *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		งทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
019	รายงานผลการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี	<p>- แสดงผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มี รายละเอียด <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) ผลการดำเนินการของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(3) <u>งบประมาณที่ได้รับจัดสรร</u> และผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม</p> <p>(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)</p> <p>(5) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จ้างตามประเภทตำแหน่ง</p> <p>(6) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- เผยแพร่ผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของปี พ.ศ. 2566 ซึ่ง ดำเนินการตามแผนกำลังคน การเตรียม อัตรากำลังทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการสรรหาบุคคลให้ได้คนดีคน เก่ง แผนการพัฒนาบุคลากร (HRD) เช่น การพัฒนาบุคลากรผ่านกลไกวิธีการ ต่าง ๆ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน (Job Rotation) เป็นต้น การพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขใน การทำงาน การกำหนดขั้นตอนรูปแบบ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รูปแบบกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม กิจกรรม/โครงการ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรใน สมศ. เป็นต้น</p> <p>- <u>ต้องมีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช.</u> กำหนด</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		งทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(7) ปัญหา/อุปสรรค (8) ข้อเสนอแนะ - <u>เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2566</u>	*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน **เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O20	ประมวล จริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	- แสดงประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรณีประมวลจริยธรรมจะต้อง ดำเนินการโดยองค์กรที่มีหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. 2562)	- เผยแพร่ประมวลจริยธรรม สำหรับ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน พ.ศ. 2565 - ดำเนินการจัดทำและประกาศ ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา ว่าด้วยการกำหนดจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) และ เผยแพร่คู่มือให้เจ้าหน้าที่ทราบและ	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนผ., สสป.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			ปฏิบัติ *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O21	การขับเคลื่อน จริยธรรม	- แสดงผลการเสริมสร้าง มาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มี รายละเอียดอย่างน้อย <u>ประกอบด้วย</u> (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรมหรือ คณะทำงานขับเคลื่อน เรื่องจริยธรรมโดยให้แสดงเป็น คำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ (2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ	- ใช้ประกาศคณะทำงานขับเคลื่อน ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ว่าด้วยการกำหนดจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งประกาศเมื่อปี พ.ศ. 2566 - แก้ไขปรับปรุงเผยแพร่และประกาศใช้ แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts - จัดสัมมนา หลักสูตร กิจกรรม หรือการ	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ., สสป.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		พฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางในการ ประพัตินทางจริยธรรม ที่ จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน (3) การฝึกอบรมที่มีการ สอดแทรกสาระด้านจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรม เสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ ดำเนินการโดยหน่วยงาน โดยเป็นการดำเนินการโดย หน่วยงานในปี พ.ศ. 2567	ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง/ส่งเสริม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ - สรุปรายงานผลหรือสรุปเป็นภาพข่าว กิจกรรมก็ได้ *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส						
การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ						
O22	แนวปฏิบัติการ จัดการเรื่อง ร้องเรียนการ	- แสดงคู่มือหรือแนวทางการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริตและ	- พิจารณาปรับปรุงแก้ไขคู่มือหรือแนว การดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนต.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
	ทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	<p>ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียด <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) รายละเอียดของข้อมูลที่ผู้ ร้องควรรู้เพื่อใช้ในการร้องเรียน เช่น ชื่อ-สกุลของผู้ถูกร้อง ช่วงเวลาการกระทำความผิด พฤติการณ์การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ</p> <p>(2) ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>(3) ขั้นตอนหรือวิธีการในการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>(4) ส่วนงานที่รับผิดชอบ</p> <p>(5) ระยะเวลาดำเนินการ</p>	<p>สมศ. ให้มีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
O23	ช่องทางแจ้งเรื่อง ร้องเรียนการ ทุจริตและ	- แสดงช่องทางออนไลน์ที่ บุคคลภายนอกสามารถแจ้ง เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ	- ปรับปรุงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตของเจ้าหน้าที่ สมศ. ผ่านทาง เว็บไซต์ของ สมศ. ให้สามารถดำเนินการ	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนต.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
	ประพุดติมิชอบ	<p>การทุจริตและประพุดติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยต้องแยกต่างหากจากช่องทางกรรเรียนเรื่องทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นช่องทางที่มีการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	<p>ได้อย่างง่ายและสะดวก สามารถเห็นได้ชัดเจนจากหน้าเว็บไซต์ สมศ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มช่องทางแจ้งเรื่องเรียนการทุจริตและประพุดติมิชอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ด้วย เพื่อแสดงความจริงใจในการปราบปรามการทุจริตและประพุดติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นใน สมศ. <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
O24	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพุดติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพุดติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลสรุปจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ของ สมศ. ในแต่ละเดือนของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุให้ชัดเจน 	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนต.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>(1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด</p> <p>(2) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>(3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>- เป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>ว่า “ไม่มีเรื่องร้องเรียน”</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดทำข้อมูลเป็นรายเดือน หรือมีความถี่ของข้อมูลมากกว่ารายเดือน เช่น รายวัน รายสัปดาห์ จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดทำข้อมูลที่มีความถี่ของข้อมูลน้อยกว่ารายเดือน เช่น รายไตรมาส ราย 6 เดือน รายปี ได้ 50 คะแนน</p> <p>***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม						
O25	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	- แสดงผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมใน	- จัดกิจกรรมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสมศ. เข้ามามีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้	ธ.ค.-มี.ค. 67		ภสส., ภพป.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
	ร่วม	<p>การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียด<u>อย่างน้อย</u> ประกอบด้วย</p> <p>(1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม</p> <p>(2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม</p> <p>(3) ผลจากการมีส่วนร่วม</p> <p>(4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567</p>	<p>มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สมศ.</p> <p>- จัดทำและเผยแพร่เผยแพร่ผลข้อมูลจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม อาทิ ภาพกิจกรรม ประกาศหลักเกณฑ์ เชิญชวนให้มีส่วนร่วม การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของ สมศ. เช่น การประชุมคณะกรรมการการนำผลประเมินไปใช้ (เดิม) หรือ การประชุมร่วมกับต้นสังกัด การรับฟังความคิดเห็น</p> <p>ข้อมูลสรุปผลการแสดงความคิดเห็นจากระบบ QC100 เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมี <u>องค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช. กำหนด</u></p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย (10 ข้อมูล) ดังนี้						
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน						
นโยบาย No Gift Policy						
O26	ประกาศ เจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จากการ ปฏิบัติหน้าที่	- เป็นประกาศฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (การประกาศ ฯ ให้ประกาศในทุก ปีงบประมาณ (ถึงแม้ผู้บริหาร สูงสุดของหน่วยงานยังเป็น บุคคลเดิม)) อย่างเป็นทางการที่ มีการลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2567 - มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด ในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและ	- ต้องประกาศเป็นทางการและประกาศ ใหม่ทุกปีงบประมาณ - งานนโยบายและแผนจัดทำมีประกาศที่/2567 เรื่อง ประกาศนโยบายการให้ และรับของขวัญของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ ของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) - เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ การส่งเสริมความโปร่งใส และเป็นการ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวซึ่งจะเป็น นโยบายที่ใช้ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของผู้บริหาร สมศ. ตามประกาศ	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ., อกก.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>ประพฤติมิชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2567 	<p>ดังกล่าว ดังนั้น งานนโยบายและแผน การกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์ภารกิจส่งเสริมและ พัฒนาสัมพันธ์ สำนักสำนักพัฒนาและ ส่งเสริม จัดทำและเผยแพร่ Infographic โครงการ No Gift Policy ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Website, Facebook, YouTube และ Platform ต่าง ๆ ของ สมศ. ให้ประชาชนและ บุคคลทั่วไปรับทราบโดยทั่วไป</p> <p>- ประกาศภาษาอังกฤษอยู่ระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. ปละ สำนักงาน ป.ป.ท. หาข้อสรุปและประกาศร่างฯ ให้ แต่ละองค์กรนำไปปรับประกาศใช้</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O27	การสร้าง วัฒนธรรม No Gift Policy	- แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มี วัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมให้ เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ - เป็นการดำเนินกิจกรรมใน ลักษณะการประชุม การสัมมนา <u>เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย</u> <u>หรือเสริมสร้างความรู้ความ</u> <u>เข้าใจ</u> - เป็นการดำเนินการโดย หน่วยงานในปี พ.ศ. 2567	- สำนักงานจัดหัวข้อการสัมมนา บุคลากรหรือใช้การประชุมสำนักงาน เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบายหรือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูก จิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้ เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ สมศ. - ใช้กิจกรรมในวันที่ 8 ธันวาคม 2566 วันต่อต้านคอร์รัปชันประเทศไทย ประกอบด้วยประกาศย้ำในที่ประชุม สำนักงานประจำเดือนธันวาคม 2566 - เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนผ., อกก.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O 28	รายงานผลตาม นโยบาย No Gift Policy	- แสดงการประเมินผลและ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติ หน้าที่สำหรับหน่วยงาน - เป็นการรายงานในภาพรวม ของหน่วยงานในปี พ.ศ. 2566	- จัดทำและเผยแพร่สรุปผลภาพรวม การรับ/ไม่รับของขวัญตามนโยบาย No Gift Policy - เป็นการรายงานสรุปการรับของจาก การปฏิบัติหน้าที่ปี 2566 ต่อผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชาในภาพรวมของ สมศ. ว่า มีผู้ได้บังคับบัญชารับของขวัญจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกับ สมศ. ก็คน ก็ครั้ง อะไรบ้าง ฯลฯ <u>ตามแบบฟอร์มที่ ป.ป.ช. กำหนด</u> ดังนั้น จึงเป็นการรวบรวม รายงานการรับของขวัญที่ ผู้ได้บังคับบัญชารายงานต่อ ผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลมาเป็น ภาพรวมของ สมศ. - No Gift Policy เป็นการกำหนด	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนผ., อกอ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>นโยบายเพื่อสร้างบรรทัดฐาน (norms) ด้วยการปลูกฝังและเสริมสร้างพฤติกรรมไม่รับของขวัญทุกชนิดของสมศ. แต่ไม่มีผลการบังคับทางกฎหมาย จึงไม่มีบทลงโทษทางกฎหมาย แต่ใช้การลงโทษทางสังคม (Social Sanction) และว่าด้วยการไม่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา</p> <p>- ไม่มีการรับของขวัญให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มีการรับของขวัญจากการปฏิบัติหน้าที่”</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูลตามแบบฟอร์ม ITA-o28 จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
029	รายงานการรับ ทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา	<p>- แสดงรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงานตาม มาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561</p> <p>- เป็นรายงานผลในภาพรวมของหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- จัดทำรายงานสรุปและเผยแพร่รายงานสรุปการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตาม มาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ในปี พ.ศ. 2566</p> <p>- เป็นการรายงานสรุปการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดฯ ตามมาตรา 128 (รับได้ไม่เกิน 3,000 บาท) ซึ่งเป็นการรับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามมาตรา 128ฯ และรายงานต่อผู้อำนวยการซึ่งเกิดขึ้นในปี 2566 เป็นการรายงานว่ามีผู้ได้บังคับบัญชาฯ กี่คน กี่ครั้ง อะไรบ้าง ฯลฯ ตามแบบฟอร์มที่ ป.ป.ช. กำหนด ดังนั้น จึงเป็นการรวบรวมรายงานการรับฯ ที่ผู้ได้บังคับบัญชารายงานต่อผู้อำนวยการเป็นรายบุคคลมาเป็นภาพรวมของ สมศ.</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนผ., กอก.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>- การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ตาม มาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ประกอบกับระเบียบสำนักนายฯ ซึ่งเป็นบรรทัดฐาน (norms) ที่เป็น กฎหมายและมีสภาพบังคับทาง กฎหมายและโทษทางอาญา ด้วยตาม มาตรา 128 มีการกำหนดเกณฑ์ในการ รับ หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์ต้องมีการ รายงาน</p> <p>- ไม่มีการรับของขวัญให้ระบุให้ชัดเจน ว่า “ไม่มีการรับของขวัญจากการปฏิบัติ หน้าที่”</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด และเผยแพร่ข้อมูลตาม แบบฟอร์ม ITA-o29 จะได้ 100 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต						
O30	การประเมิน ความเสี่ยงการ ทุจริตในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับ สินบน	- แสดงผลการประเมินความ เสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับสินบนของการ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติ หน้าที่ ตามภารกิจของ หน่วยงาน <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้</u> (1) การอนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติการอำนวย ความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 (กรณีหน่วยงานที่ไม่มี ภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตาม พระราชบัญญัติการอำนวย ความสะดวกในการพิจารณา	- จัดทำและเผยแพร่ผลการประเมินความ เสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ของการดำเนินงานของ สมศ. ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - ผลการควบคุมภายใน (Internal control) ตามแนวทางของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization) - พิจารณาตามพระราชบัญญัติการ อำนวยความสะดวกในการพิจารณา อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ให้ระบุว่า “ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติอนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558”)</p> <p>(2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ</p> <p>(3) การจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>(4) การบริหารงานบุคคล</p> <p>- ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตแต่ละประเด็น ต้องมีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและ</p>	<p>** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับของความเสี่ยง (2) มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567				
O31	รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อ จัดการความ เสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิ ชอบประจำปี	- แสดงผลการประเมินความ เสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อ จัดการความเสี่ยงการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ. 2566 ที่มีรายละเอียด <u>อย่างน้อย</u> <u>ประกอบด้วย</u> (1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและ ระดับของความเสี่ยง (2) มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง (3) ผลการดำเนินการตาม มาตรการหรือการดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง	- จัดทำและเผยแพร่สรุปผลการ ดำเนินการหรือกิจกรรมเพื่อจัดการความ เสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบตาม มาตรการและการดำเนินการในการ บริหารจัดการความเสี่ยงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - นำความรุนแรง มูลค่าความเสียหายมา จัดเป็นระดับความรุนแรงผลกระทบ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น 1 แสบบาท ระดับ 1 5 แสบบาท ระดับ 2 เป็นต้น หรือมีการจัดทำทะเบียนควบคุมความ เสี่ยง ประกาศ การประชุม หรือการเป็น แบบอย่างโดยผู้บริหาร - นำเหตุการณ์ความเสี่ยงมายกตัวอย่าง	ธ.ค.-มี.ค. 67		งนพ., กอก.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>กระบวนการจัดการแก้ไข</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน</p>			
ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส						
แผนป้องกันการทุจริต						
O32	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<p>- แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาลที่จัดทำโดยหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>- ปรับปรุงแก้ไขและเผยแพร่แผนปฏิบัติการซึ่งมีโครงการ/กิจกรรม และแนวทางป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสใน สมศ. ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งต้องมีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช. กำหนด</p> <p>- อาจเป็นกิจกรรมสืบเนื่องจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน</p>	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ., จทม.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		(3) ระยะเวลาดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับ ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2567 - กรณีการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้ ระบุในแผนว่า “ไม่ได้ใช้ งบประมาณดำเนินการ” หรือ - หรือ 0	*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O33	รายงานผลการ ดำเนินการ ป้องกันการทุจริต ประจำปี	- แสดงผลการดำเนินการที่มี วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการ ทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรม หรือธรรมาภิบาล ที่มี รายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/	- จัดทำและเผยแพร่รายงานสรุปผลการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งต้องมีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช. กำหนด - ถ้าไม่มีปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ให้ระบุให้ชัดเจนว่า “ไม่มี ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		กิจกรรม (กรณีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้ระบุในผลว่าไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ) (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2566	กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
มาตรการส่งเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม (ดูแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.)						
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน						
034	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2566 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	- เผยแพร่รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (งานนโยบายและแผนได้จัดทำรายงานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 พร้อมการ	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p>(2) การให้บริการและระบบ E-Service</p> <p>(3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ</p> <p>(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> <p>(5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>(6) กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล</p> <p>(7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p> <p>- แสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ที่มีรายละเอียด</p>	<p>วิเคราะห์การประเมินแล้ว ตามบันทึกข้อความที่ กอก. 1485/2566 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566 เรื่อง ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และการวิเคราะห์ผลคะแนนที่ควรปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)</p> <p>- จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน ส.ศ. ตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยงานทรัพยากรมนุษย์และงานนโยบายและแผนเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ดำเนินการตามแผนดังกล่าว เพื่อเป็นการแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ โดยต้องมีองค์ประกอบครบตามที่ ป.ป.ช.</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		<p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>(2) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(3) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ</p> <p>(4) ระยะเวลา</p> <p>- แสดงการวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p>	<p>(7 ประเด็นย่อย) กำหนดซึ่งต้องทำอย่างน้อย 4 ประเด็นจึงจะได้ 100 คะแนน</p> <p>- คณะทำงานการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสมศ. เพื่อรับผิดชอบกิจกรรมโครงการและกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สมศ. พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการต่อรักษาการผู้อำนวยการ</p> <p>- นำการวิเคราะห์มาใส่เป็นหัวข้อเพื่อหมวดปม เช่น I1 และ E1 ขั้นตอนการดำเนินการตามกรอบระยะเวลา นำไปสู่การแก้ไขปัญหาโดย 1. ทำคู่มือขั้นตอน 2. ปรับคู่มือให้เข้าใจง่าย เป็นต้น</p> <p>- วิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น งบประมาณ Policy IT เป็นต้น ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและ</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			<p>ปัจจัยภายในที่ สมศ. ต้องการเสนอต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งหากไม่มีต้องระบุให้ชัดว่า “ไม่มี”</p> <p>*เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (7 ประเด็นการวิเคราะห์ผลฯ x 4 ประเด็นการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปปฏิบัติ + 1 การวิเคราะห์ข้อจำกัดฯ) จะได้ 100 คะแนน</p> <p>**แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2566 และวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติที่มีรายละเอียดครบถ้วน อย่างน้อย 4 ประเด็น รวมทั้ง แสดงการวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้</p>			

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
			50 คะแนน ***เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน			
O35	รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรม และความ โปร่งใสภายใน หน่วยงาน	- แสดงผลการดำเนินการตาม มาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายใน หน่วยงานตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน ที่มี รายละเอียดอย่างน้อย <u>ประกอบด้วย</u> (1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน (2) สรุปผลการดำเนินการตาม มาตรการหรือกิจกรรม (3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของ	จัดทำและเผยแพร่รายงานผลการ ดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส สมศ. ซึ่งเป็น ผลการดำเนินงานปี 2566 ซึ่ง <u>ต้องมี</u> <u>องค์ประกอบครบตาม</u> ที่ ป.ป.ช. กำหนด - เป็นรายงานภาพรวมรอบ 12 เดือน ปี 2566 (เดิมคือรายงานความก้าวหน้าตาม แผนฯ รอบ 6 เดือน) *เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ ที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด จะได้ 100 คะแนน ** เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนดและไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน	ธ.ค.-มี.ค. 67		จนพ., ภทส.

ดัชนี/ตัวชี้วัด ปี 2567	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	แผนการดำเนินงานปี 2567	ระยะเวลา ดำเนินการ	Link	ผู้รับผิดชอบ
		การดำเนินการ - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566				

หมายเหตุ: ขออนุญาตติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน และขอให้ทุกสำนัก/ภารกิจรายงานผลการดำเนินงานและเผยแพร่การดำเนินการผ่านเว็บไซต์ สมศ. พร้อมแจ้งการดำเนินการให้งานนโยบายและแผน ภายในวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ.**

สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566 จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. **ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ The Happiness of Personnel in the Performance of Government.** วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ปีที่ 6, ฉบับพิเศษ (2018): (กรกฎาคม - กันยายน 2561). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).** สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566 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. 2566 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/020/T_0017.PDF

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.). **เอกสารการประชุม คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองการจัดทางงบประมาณรายจ่ายบูรณาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ.** วันศุกร์ที่ 6 มกราคม 2566 เวลา 09.00 น. ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Webex Meeting) ณ ห้องประชุม 3301 อาคาร 3 ชั้น 3 สำนักงาน ป.ป.ช., เมืองนนทบุรี: นนทบุรี.

Achor, S. (2011). **The happiness advantage.** Random House.

Achor, S. (2014). **The happiness dividend.** Retrieved August 3, 2023, from <https://hbr.org/2011/06/the-happiness-dividend>

Jeremy Sutton, Ph.D (2019). **3 Secrets to Happiness at Work According to Research.** Retrieved August 3, 2023, from <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/>

Kittisuksatit, S. et al. (2013). **Quality of life, the work and Joy.** Bangkok: Thammada Press.

- McKee, A. (2014). **Being happy at work matters**. Retrieved August 3, 2023, from <https://hbr.org/2014/11/being-happy-at-work-matters>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2018). **Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness**. New York: The Guilford Press.
- Seligman, M. (2011). **Flourish: A new understanding of happiness and well-being and how to achieve them**. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Spicer, A. & Cederström, C. (2015). **The research we've ignored about happiness at work**. Retrieved August 3, 2023, from <https://hbr.org/2015/07/the-research-weve-ignored-about-happiness-at-work>



**สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)**

ชั้น 24 อาคารพญาไทพลาซ่า เลขที่ 128 ถนนพญาไท
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : 0 2218 3955 โทรสาร : 0 2218 5044-8

www.onsqa.or.th