

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกที่พัฒนา โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตและสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ดังนั้นคือ กำหนดค่าเป้าหมายไว้ว่า จำนวนหน่วยงานร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมประเมิน ITA ทั้งหมด ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ในระดับตัวชี้วัดที่ระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป

การประเมิน ITA นี้มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของรัฐบาลในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล ซึ่งจากรายงานดังกล่าวได้เสนอผลการประเมินของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ว่า ระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของ สศช. ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๙๖.๑๓ ซึ่งเป็นถือว่า สศช.เป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ AA หรือ ระดับสูงมากและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ที่ระดับมากกว่าร้อยละ ๙๕)

สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้นำผลการประเมินข้างต้นมาจัดทำเป็นรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สศช. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางประกอบการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐

ผลการประเมิน ITA จัดทำโดยสำนักงาน ป.ป.ช. นั้น เป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และ ๓) การตรวจจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และมีตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินทั้งหมด ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ ๓) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ ๔) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน ๗) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘) ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ๙) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล และ ๑๐) ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต

นอกจากนี้ ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร สศช. เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าในปี ๒๕๖๔ บุคลากร สศช. มีทัศนคติกับการปฏิบัติงานที่ สศช. อย่างมีความสุขมาก ที่ระดับร้อยละ ๖๗.๑๑ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ที่บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๓.๙๑) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เท่ากับ ๙๖.๑๓ คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ AA หรือ ระดับสูงมาก ซึ่งบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ที่ระดับมากกว่าร้อยละ ๙๕) แสดงให้เห็นว่า สศช. มีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรและผู้รับบริการส่วนใหญ่ยังคงเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มุ่งสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน่วยงานที่ประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานที่ยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และหน่วยงาน

นอกจากนี้ ยังมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีการชี้แจงและตอบคำถาม ตลอดจนมีช่องทางการรับฟังคำติชม เพื่อเป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหมั่นปรับปรุงระบบการทำงาน นอกจากนี้ ยังเป็นหน่วยงานที่วางระบบที่เป็นเลิศเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของ

หน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยภาพรวมแล้ว สศช. มีระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับสูงมาก พัฒนาสู่ระดับ AA บรรลุตามเกณฑ์การประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

หากเปรียบเทียบผลคะแนน ITA ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปผลได้ว่ามีตัวชี้วัด ๘ ด้านที่ สศช. ได้ระดับคะแนนเพิ่มขึ้น ได้แก่ (๑) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ (๒) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ (๓) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ (๔) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน (๗) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต และ (๑๐) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล โดยเฉพาะในตัวชี้วัดที่ ๙ ด้านการป้องกันการทุจริตที่ สศช. ยังคงสามารถรักษาระดับไว้ได้ดีที่ระดับร้อยละ ๑๐๐

ดังนั้น เพื่อรักษามาตรฐาน พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการของ สศช. ให้บรรลุตามเกณฑ์การประเมิน ITA ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะพบว่า กิจกรรมและแนวทางการพัฒนาตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการฯ ที่เป็นจุดแข็งและดำเนินการได้ตามเกณฑ์ ITA ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่ง สศช. ควรต้องรักษามาตรฐานและพัฒนากิจการดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA โดยมีตัวชี้วัดที่ สศช. ดำเนินการได้ดี ค่อนข้างครบถ้วนและเป็นตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็งของ สศช. ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการเปิดเผยข้อมูล ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต และด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศช. ควรต้องรักษามาตรฐานและดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. และกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันการทุจริต การแก้ไขปัญหาการทุจริต การปฏิบัติหน้าที่ และควรมุ่งยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน การปรับปรุงระบบการทำงาน ที่ สศช. ต้องรักษามาตรฐานการดำเนินงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพดีขึ้น

๒. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการฯ ที่ควรพัฒนาให้มากขึ้นและให้ดำเนินการได้ตามเกณฑ์ ITA ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดได้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อยกระดับการดำเนินการของ สศช. ให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA และจากการศึกษาผลการประเมิน ITA โดยเฉพาะการพัฒนาประเด็นการพัฒนาที่ยังได้คะแนนต่ำกว่า ๙๑ คะแนน ตามตัวชี้วัด ITA พบว่า มีทั้งหมด ๑๐ ประเด็น ภายใต้ตัวชี้วัด ๓ ด้าน ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการใช้อำนาจด้านการใช้งบประมาณ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศช. จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แก่ กิจกรรมการปลูกวัฒนธรรมต้านทุจริต จิตพอเพียง STRONG NESDC ใน สศช. กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. และกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร จัดอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง กฎระเบียบ และการอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพย์สินของราชการ การเผยแพร่นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารให้ประชาคม สศช. ทราบ เข้าใจและ

ถือปฏิบัติร่วมกัน การจัดทำและทบทวนนโยบายต่างๆ โดยเฉพาะนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สศช. นอกจากการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร สศช. และแผนกลยุทธ์ สศช. แล้ว รวมทั้งจะมุ่งให้ความรู้และการพัฒนาช่องทางการเฝ้าระวัง การติดตามผลการร้องเรียนการตรวจสอบและการมั่นใจในผลการดำเนินการว่า จะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา หากพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ประชาคมรับรู้ มีความมั่นใจและมาใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาการกำกับติดตามถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรใน สศช. ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง กำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณไม่ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ และพัฒนาช่องทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตใน สศช. อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ควรต้องสนับสนุนการพัฒนาระบบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นำสู่การมีความสุข บุคลากรสามารถรักษสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไว้ได้ ให้บุคลากร สศช. มีความสุขในการทำงานระดับที่มากถึงมากที่สุดต่อไป

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ก

บทสรุปผู้บริหาร

ข

สารบัญ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑

การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของ สศช.

๙

แนวทางพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๗

ภาคผนวก

รายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.
ประจำปี ๒๕๖๔ และ รายละเอียดคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒๓

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมา

๑.๑ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกการสร้าง ความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานราชการต่างๆ โดยเฉพาะหัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด

๑.๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับเปลี่ยนองค์ประกอบการกำหนดตัวชี้วัดภายใต้กรอบการประเมิน ITA จากเดิมที่แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความโปร่งใส ๒) ด้านความพร้อมรับผิด ๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ด้านคุณธรรมการทำงาน เป็นการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามกรอบการประเมินทั้งหมด ๑๐ ด้านรวมหัวข้อการประเมิน ๔๗ หัวข้อ ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. จะประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการจาก ๓ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ๑) ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)^๑ ครอบคลุมตัวชี้วัด ๓ ด้าน (๑๕ หัวข้อการประเมิน) ได้แก่ ด้านคุณภาพการดำเนินงานด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน และ ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)^๒ ครอบคลุมตัวชี้วัด ๕ ด้าน (๓๐ หัวข้อการประเมิน) ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ๓) การตรวจจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)^๓ ครอบคลุมตัวชี้วัด ๒ ด้าน (๒ หัวข้อการประเมิน) ได้แก่ ด้านการเปิดเผยข้อมูล และ ด้านการป้องกันการทุจริต

๑.๓ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐

^๑ EIT คือ บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ (กำหนดขั้นต่ำร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด แต่ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง กรณีหน่วยงานที่มีจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่ำกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ส่วนกรณีหน่วยงานที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวนมาก (มากกว่า ๔,๐๐๐ คน) ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่าง)

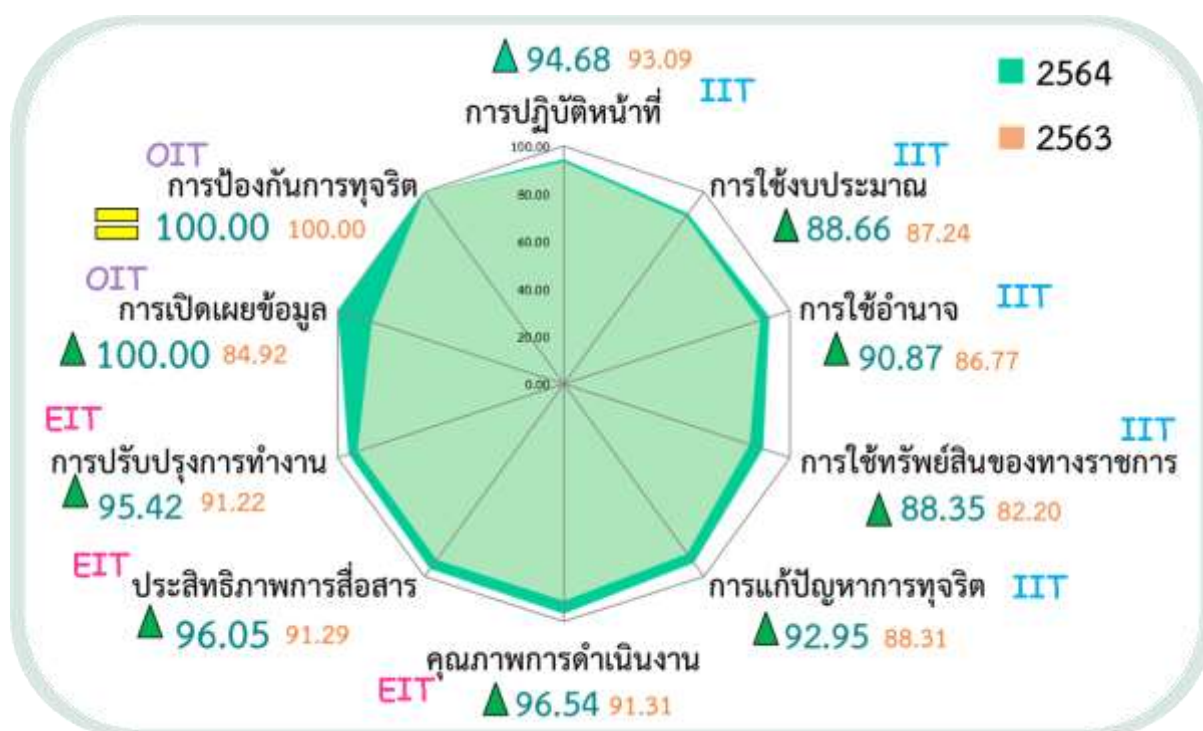
^๒ IIT คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า/ข้าราชการ/พนักงานไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้างที่ทำงานกับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี (กำหนดขั้นต่ำร้อยละ ๑๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด แต่ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง กรณีหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานน้อยกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมด ส่วนกรณีหน่วยงานมีบุคลากรจำนวนมาก (มากกว่า ๔,๐๐๐ คน) ให้เก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ตัวอย่าง)

^๓ OIT คือ ระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน (ผ่านหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๒.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ในภาพรวม ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เท่ากับร้อยละ ๙๖.๑๓ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ระดับ AA หรือ ระดับสูงมากและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ที่ระดับมากกว่าร้อยละ ๙๕) โดยมีด้านที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ จำนวน ๘ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการป้องกันการทุจริตและด้านการเปิดเผยข้อมูลได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ รองลงไปเป็นด้านคุณภาพการดำเนินงานที่ร้อยละ ๙๖.๕๔ ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารที่ร้อยละ ๙๖.๐๕ ด้านการปรับปรุงการทำงาน ที่ร้อยละ ๙๕.๔๒ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ที่ร้อยละ ๙๔.๖๘ ด้านการแก้ปัญหาการทุจริตที่ร้อยละ ๙๒.๙๕ และด้านการใช้อำนาจที่ร้อยละ ๙๐.๘๗ ส่วน ๒ ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ได้แก่ ด้านการใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๘๘.๖๖ และด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการได้คะแนนต่ำสุดที่ร้อยละ ๘๘.๖๖ ดังมีรายละเอียดตามผังภาพและตารางที่ ๑

ผังภาพที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปี ๒๕๖๔
(จำแนกตามด้าน)



ตารางที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปี ๒๕๖๔ (จำแนกตามด้าน)

ตัวชี้วัด	คะแนนตัวชี้วัด (ร้อยละ) ^๔	ระดับผล การประเมิน ^๕	เปรียบเทียบจากผล ปี ๒๕๖๓ (ร้อยละ)
๑. การป้องกันการทุจริต	๑๐๐	สูงมาก	เท่ากัน จาก ๑๐๐
๒. การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๘๔.๙๒
๓. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๖.๕๔	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๙๑.๓๑
๔. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๖.๐๕	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๙๑.๒๙
๕. การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๕.๔๒	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๙๑.๒๒
๖. การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๖๘	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๙๓.๐๙
๗. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๒.๙๕	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๘๘.๓๑
๘. การใช้อำนาจ	๙๐.๘๗	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๘๖.๗๗
๙. การใช้งบประมาณ	๘๘.๖๖	สูงมาก	ดีขึ้น จาก ๘๗.๒๔
๑๐. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๘.๓๕	สูง	ดีขึ้น จาก ๘๒.๒๐
คะแนน ITA สศช. ในภาพรวม	๙๖.๑๓	ระดับ AA	ระดับ A

๒.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. เมื่อจำแนกตามแหล่งข้อมูลจะมีผลการประเมินแต่ละหัวข้อ ดังนี้

๒.๒.๑ ข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) (เฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๑) มีผลการประเมิน ดังนี้

- **การปฏิบัติหน้าที่** สศช. มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๔.๖๘ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๔	บุคลากรใน สศช. ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	๙๘.๖๗
๑๕	ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากร สศช. ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ (เช่น การลดราคาหรือรับความบันเทิง เป็นต้น) นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา	๙๘.๕๒

^๔ หมายเหตุ คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวชี้วัดที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว / คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละตัวชี้วัด

^๕ เกณฑ์ระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ๘๐-๑๐๐ คะแนน = ระดับการดำเนินงานสูงมาก / ๖๐-๗๙.๙๙ คะแนน = ระดับการดำเนินงานสูง / ๔๐-๕๙.๙๙ คะแนน = ระดับการดำเนินงานปานกลาง / ๒๐-๓๙.๙๙ คะแนน = ระดับการดำเนินงานต่ำ / ๐-๑๙.๙๙ คะแนน = ระดับการดำเนินงานต่ำมาก

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๖	บุคลากรใน สศช. ไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้แก่ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๙๘.๓๗
๑๓	บุคลากรใน สศช. มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่าส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๙๑.๐๔
๑๑	บุคลากรใน สศช. ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ อย่างโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๙๐.๗๕
๑๒	บุคลากรใน สศช. ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน	๙๐.๗๔

• ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สศช. มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๒.๙๕ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๖	สศช. มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตใน สศช. และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สศช.	๙๙.๓๓
๑๕	ผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมาก	๙๔.๕๗
๑๘	สศช. มีการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน โดยเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัย	๙๒.๗๔
๑๗	ปัญหาการทุจริตใน สศช. ได้รับการแก้ไข	๙๒.๐๖
๑๙	สศช. มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน สศช. มาก	๙๑.๓๔
๓๐	เมื่อพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นใน สศช. บุคลากร สศช. สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดต่อผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย ไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๘๗.๖๖

● **ด้านการใช้อำนาจ สศช.** มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๐.๘๗ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๗	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งการให้บุคลากร สศช. กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๗.๐๕
๑๖	ผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งการให้บุคลากร สศช. ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๙๔.๔๐
๑๘	การบริหารงานบุคคลของ สศช. ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๑.๙๙
๑๓	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม	๘๗.๕๐
๑๔	บุคลากร สศช. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน	๘๗.๒๐
๑๕	ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	๘๗.๐๖

● **ด้านการใช้งบประมาณ สศช.** มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๘๘.๖๖ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๐	บุคลากรใน สศช. ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง เป็นต้น	๙๓.๙๖
๑๑	สศช. มีการจัดซื้อจัดจ้าง/ การจัดหาพัสดุ และตรวจรับพัสดุอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๙๓.๓๐
๘	สศช. มีการใช้จ่ายเงินอย่างคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๙๑.๑๘
๙	สศช. ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๙.๙๕
๑๒	บุคลากร สศช. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ผ่านการสอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียน	๘๔.๒๗
๗	บุคลากร สศช. รับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๗๙.๓๐

● **ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ สศช.** มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๘๘.๓๕ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
๑๒๒	บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน	๙๖.๓๒
๑๒๙	บุคลากร สศช. ไม่เอาทรัพย์สินของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๔.๘๕
๑๒๑	กรณีต้องขอยืมทรัพย์สินไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร สศช. มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๙๑.๑๙
๑๒๔	สศช. มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๗.๔๘
๑๒๓	บุคลากร สศช. รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ สศช. อย่างถูกต้อง	๘๑.๖๘
๑๒๐	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานใน สศช. สะดวกมาก	๗๘.๕๘

๒.๒.๒ ข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) (เฉลี่ยร้อยละ ๙๖.๐๑) พบว่า มีผลการประเมิน ดังนี้

● **ด้านคุณภาพการดำเนินงาน สศช.** มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๖.๕๔ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
E๔	ในระยะเวลา ๑ ปี ผู้มาติดต่อไม่ได้ถูกเจ้าหน้าที่ สศช. ร้องขอให้จ่ายหรือให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ (เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการ	๑๐๐
E๕	สศช. คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	๙๖.๒๖
E๓	เจ้าหน้าที่ สศช. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล	๙๖.๒๖
E๒	เจ้าหน้าที่ สศช. ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	๙๕.๑๑
E๑	เจ้าหน้าที่ สศช. ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด	๙๕.๐๙

• **ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร** มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๖.๐๕ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมินเรียงตามลำดับคะแนน ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
E๑๐	สศช. ชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวล ข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน	๙๘.๕๙
E๙	สศช. มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๙๘.๕๙
E๗	สศช. เผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	๙๕.๕๗
E ๘	สศช. มีช่องทางการรับฟังคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการให้บริการ	๙๓.๙๔
E๖	ข้อมูลที่ สศช. เผยแพร่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย	๙๓.๕๘

• **ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน** มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๙๕.๔๒ โดยมีคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมิน (เรียงตามลำดับคะแนน) ดังนี้

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
E๑๓	สศช. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานการให้บริการ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	๑๐๐
E๑๕	สศช. ได้ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานหรือให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	๙๕.๓๔
E๑๔	เจ้าหน้าที่ สศช. ได้ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการดีขึ้นมาก	๙๔.๖๓
E๑๑	สศช. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นมาก	๙๓.๙๒
E๑๒	สศช. ได้ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้น	๙๓.๒๓

๒.๒.๓ ข้อมูลจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีผลการประเมิน ดังนี้

- **ด้านการเปิดเผยข้อมูล** (การดำเนินการและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต) มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจาก สศช. สามารถเผยแพร่ข้อมูลในด้านนี้ได้อย่างครบถ้วน
- **ด้านการป้องกันการทุจริต** (การดำเนินการและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต) มีคะแนนเฉลี่ยที่ร้อยละ ๑๐๐ เนื่องจาก สศช. สามารถเผยแพร่ข้อมูลในด้านนี้ได้อย่างครบถ้วน

๒.๒.๔ ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร สศช. เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าในปี ๒๕๖๔ บุคลากร สศช. มีทัศนคติกับการปฏิบัติงานที่ สศช. อย่างมีความสุขมาก ที่ระดับร้อยละ ๖๗.๑๑ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ที่บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๖๓.๙๑) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

๓. สรุปผลคะแนนในภาพรวม

๓.๑ สรุปคะแนนจากสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า สศช. มีคะแนนในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๙๕) ที่ ๙๖.๑๓ คะแนน โดยมีคะแนนในจำนวน ๘ ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเห็นว่า สศช. ให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต มีการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งมีการตระหนักรู้ของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มีคุณภาพการดำเนินงาน มีประสิทธิภาพการสื่อสาร และมีการปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารและคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

๓.๒ หากพิจารณาผลจากการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล ๓ แหล่ง จะพบว่า สศช. เป็นหน่วยงานที่มีคะแนน IIT อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ ๙๐ (คือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๙๑.๑) ซึ่งให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อมั่นในการใช้อำนาจของผู้บริหารมากขึ้น และเป็นหน่วยงานที่มีคะแนน EIT อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ ๙๐ (คือ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๙๖.๐๑) ซึ่งให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานที่ยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ สศช. พัฒนาระบบการทำงานและประสิทธิภาพการสื่อสาร รวมทั้งมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมาไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และหน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีการชี้แจงและตอบคำถาม ตลอดจนมีช่องทางการรับฟังคำติชม เพื่อเป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหมั่นปรับปรุงระบบการทำงาน นอกจากนี้ ยังเป็นหน่วยงานที่มีคะแนน OIT อยู่ในระดับดีมาก โดยมีการวางระบบที่มีความเป็นเลิศ และมีการพัฒนาช่องทางการเปิดเผยข้อมูลที่หลากหลาย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น สามารถเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยภาพรวมแล้ว สศช. มีระดับการประเมินคุณและความโปร่งใสในระดับสูงมาก และก้าวสู่ระดับ AA เป็นหน่วยงานแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นต่อไปได้

๓.๓ การเปรียบเทียบผลคะแนน ITA ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปผลได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ตัวชี้วัดหนึ่งด้านที่ได้คะแนนระดับสูงสุดต่อเนื่อง ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต ที่ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ ต่อเนื่องทั้ง ๒ ปีงบประมาณ

๓.๒.๒ ตัวชี้วัด ๗ ด้านที่ได้ระดับคะแนนเพิ่มขึ้นและมากกว่าร้อยละ ๙๐ ได้แก่ (๑) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ (๒) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน (๓) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร (๔) ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (๕) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ และ (๗) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล ที่ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ ในปี ๒๕๖๔ ซึ่งพัฒนาขึ้นมาจากปี ๒๕๖๓ (จากร้อยละ ๘๔.๙๒) เป็นอย่างมาก

๓.๒.๓ ตัวชี้วัด ๒ ด้านที่ได้ระดับคะแนนเพิ่มขึ้น แต่ยังต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ (ร้อยละ ๘๘.๖๖) และตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (ร้อยละ ๘๘.๓๕)



การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.

๑. ผลการประเมินในระดับประเทศในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงานต่างๆ ได้คะแนนผลการประเมินการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเฉลี่ยร้อยละ ๘๑.๒๕ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๖๗.๙) หรืออยู่ในเกณฑ์ระดับ B โดยในปี ๒๕๖๔ มีหน่วยงานบรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการต่อต้านการทุจริตระดับ A (มีค่าคะแนน ITA ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป) จำนวน ๔,๑๔๖ หน่วยงาน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๕ สูงขึ้นกว่าปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๓๖.๗๖ (โดยมีหน่วยงานที่ได้คะแนนสูงมากระดับ AA คือเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่นๆ ต่อไปได้ จำนวน ๙๓๑ แห่ง) ขณะที่ สศช.ได้คะแนนร้อยละ ๙๖.๑๓ อยู่ในเกณฑ์ระดับ AA

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานปลัด กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน่วยงานรัฐเข้าร่วมประเมินจำนวน ๘,๓๐๐ หน่วยงาน^๖ และมีหน่วยงานรัฐที่ดำเนินการครบถ้วนตามขั้นตอนการประเมินร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้ พบว่า ในจำนวนหน่วยงานทั้งหมดของประเทศ เทศบาลตำบลบะหว้า เป็นหน่วยงานที่ได้คะแนนสูงสุดถึงร้อยละ ๙๙.๗๘ และรองลงมา ได้แก่ กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานที่ได้รับคะแนนสูงถึง ร้อยละ ๙๙.๑๒

สรุปผลการประเมิน ITA ภาพรวมทั้งประเทศได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๑.๒๕ หรืออยู่ในเกณฑ์ระดับ B หรือระดับดี โดยมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ระดับ A ขึ้นไป จำนวน ๔,๑๔๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๖ โดยมีหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ระดับ AA ขึ้นไป (คือได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๙๓๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๒ เท่านั้น ขณะที่ สศช.ได้ คะแนนร้อยละ ๙๖.๑๓ อยู่ในเกณฑ์ระดับ AA อยู่ในอันดับที่ ๑๙ (จากปี ๒๕๖๓ อยู่ในอันดับที่ ๓๒) ของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด ๑๔๖ แห่ง และอยู่ในอันดับที่ ๒ ของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด ๑๔ แห่ง (จากทั้งหมด ๑๘ แห่ง) รองจากสำนักงานงบประมาณ (๙๗.๐๘)

หากพิจารณาจำแนกตามประเภทหน่วยงาน ในภาพรวมระดับประเทศ พบว่า ประเภทหน่วยงานที่ได้คะแนนสูงสุด คือ องค์การอัยการ ได้คะแนนร้อยละ ๙๕.๘๒ รองลงมาคือกองทุน ได้คะแนนร้อยละ ๙๔.๑๒ อันดับต่อมา ได้แก่ องค์การศาล ได้คะแนนร้อยละ ๙๓.๖๒ และองค์การมหาชน ได้คะแนนร้อยละ ๙๓.๒๖ และหน่วยงานที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบล) ได้คะแนนร้อยละ ๗๙.๔๘ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นกลุ่มกระทรวงสังกัดของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า กระทรวงที่ได้คะแนนสูงสุด คือ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่ร้อยละ ๙๕.๔๒ รองลงมาคือกระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา ที่ร้อยละ ๙๕.๔๑ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ร้อยละ ๙๔.๕๑ และกระทรวงกลาโหม ที่ร้อยละ ๙๕.๒๒ ส่วนกระทรวงที่มีคะแนนต่ำสุด คือกระทรวงคมนาคม ได้ร้อยละ ๘๘.๓๗

^๖ หมายเหตุ หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมประเมินทั้งสิ้น ๘,๓๐๐ แห่ง จำแนกตามประเภทได้ ดังนี้ องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ (๕ แห่ง) องค์การศาล (๓ แห่ง) องค์การอัยการ (๑ แห่ง) หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา (๓ แห่ง) ส่วนราชการระดับกรม (๑๔๖ แห่ง) องค์การมหาชน (๕๕ แห่ง) รัฐวิสาหกิจ (๕๑ แห่ง) หน่วยงานของรัฐอื่นๆ (๒๐ แห่ง) กองทุน (นิติบุคคล) (๗ แห่ง) สถาบันอุดมศึกษา (๘๓ แห่ง) จังหวัด (ส่วนภูมิภาค) (๗๖ แห่ง) และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (๗,๘๕๐ แห่ง)

นอกจากนี้ หากพิจารณาคะแนนข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยในปี ๒๕๖๔ ที่ร้อยละ ๙๑.๑ และจำแนกตามตัวชี้วัดแต่ละด้าน พบว่า ผลการประเมินด้านการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ ๙๔.๖๘ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๓.๐๙.) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๙๒.๙๕ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๓๑) ด้านการใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๘๗ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๖.๗๗) ด้านการใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๘๘.๖๖ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๗.๒๔) และด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการได้คะแนนร้อยละ ๘๘.๓๕ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๒.๒๐)

ส่วนข้อมูลจากการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยในปี ๒๕๖๔ ที่ร้อยละ ๙๖.๐๑ พบว่า ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ ๙๖.๕๔ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๓๑) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ ๙๖.๐๕ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๒๙) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานร้อยละ ๙๕.๔๒ (สูงกว่าปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๗๒)

ส่วนข้อมูลจากการวัดระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน (OIT) พิจารณาจากระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน (ผ่านหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน) (OIT) พบว่า ด้านการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ (เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๔.๙๒) และด้านการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ (เท่าเดิมจากปี ๒๕๖๒ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๑๐๐)

๒. สศช. มีผลการประเมินการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเฉลี่ยร้อยละ ๙๖.๑๓ หรืออยู่ในเกณฑ์ระดับ AA และอยู่ในอันดับที่ ๒ ของหน่วยงานที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่เข้าร่วมการประเมินฯ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน (จากจำนวนทั้งหมด ๑๘ หน่วยงาน)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน พบว่า มีหน่วยงานที่ได้คะแนนการประเมินสูงมากในระดับ AA จำนวน ๓ หน่วยงาน โดยมีสำนักงานงบประมาณได้คะแนนสูงสุดที่ร้อยละ ๙๗.๐๘ และอันดับที่ ๒ รองลงไป ได้แก่ สศช. ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๖.๑๓ และอันดับ ๓ ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๕.๕๔ ขณะที่สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง ได้คะแนนต่ำสุดร้อยละ ๘๑.๕๓ และมีผลการประเมินในระดับ B เพียงหน่วยงานเดียว ดังมีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๒

**ตารางที่ ๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

หน่วยงาน	คะแนน (ระดับ)
๑. สำนักงานงบประมาณ	๙๗.๐๘ (AA)
๒. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	๙๖.๑๓ (AA)
๓. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	๙๕.๕๔ (AA)
๔. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	๙๑.๘๕ (A)
๕. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	๙๑.๗๗ (A)
๖. สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	๙๐.๖๙ (A)

หน่วยงาน	คะแนน (ระดับ)
๗. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๙๐.๖๓ (A)
๘. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	๙๐.๑๗ (A)
๙. กรมประชาสัมพันธ์	๘๙.๙๕ (A)
๑๐. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	๘๙.๑๔ (A)
๑๑. สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	๘๙.๐๘ (A)
๑๒. สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	๘๕.๒๖ (A)
๑๓. สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง	๘๑.๕๓ (B)
๑๔. สำนักทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	ไม่ได้ร่วมประเมินในปี ๒๕๖๔
๑๕. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	ไม่ได้ร่วมประเมินในปี ๒๕๖๔
๑๖. สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ไม่ได้ร่วมประเมินในปี ๒๕๖๔
๑๗. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	ไม่ได้ร่วมประเมินในปี ๒๕๖๔
๑๘. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	ไม่ได้ร่วมประเมินในปี ๒๕๖๔

ประเด็นการพัฒนา ๑๐ ประเด็นของ สศช. พิจารณารายตัวชี้วัด (ที่ยังได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๐)
จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในปี ๒๕๖๔
ที่ต้องพัฒนาต่อไป

ประเด็นการพัฒนา (คะแนนร้อยละ)	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
บุคลากร สศช. รับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (๗๙.๓๐)	การใช้งบประมาณ	IIT (I ๗)
บุคลากร สศช. ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้องมากนักน้อยเพียงใด (๘๙.๙๕)	การใช้งบประมาณ	IIT (I ๙)
เมื่อพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นใน สศช. บุคลากร สศช. สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดต่อผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย ไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (๘๗.๖๖)	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	IIT (I ๓๐)

ประเด็นการพัฒนา (คะแนนร้อยละ)	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล
บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด (๘๗.๕๐)	การใช้อำนาจ	IIT (I ๑๓)
สศช. มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ มีการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (๘๗.๔๘)	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT (I ๒๔)
บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (๘๗.๒๐)	การใช้อำนาจ	IIT (I ๑๔)
ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม (๘๗.๐๖)	การใช้อำนาจ	IIT (I ๑๕)
สศช. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากน้อย เพียงใด (๘๔.๒๗)	การใช้งบประมาณ	IIT (I ๑๒)
บุคลากร สศช. รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ สศช. อย่างถูกต้อง (๘๑.๖๘)	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT (I ๒๓)
ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ปฏิบัติงานใน สศช. มีความสะดวกมาก (๗๘.๕๘)	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT (I ๒๐)
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากสำนักงาน ป.ป.ช. คือ ขอให้ สศช. รักษามาตรฐานการดำเนินการให้อยู่ในระดับ AA และขอให้ สศช. ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมการปฏิบัติงานในบางตัวชี้วัดอีกเล็กน้อย เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เป็นที่คาดหวังว่า หากหน่วยงานพัฒนากลไกการทำงาน อย่างต่อเนื่อง สศช. จะสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานที่นำมาสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ สาธารณชนได้มากขึ้นในอนาคต		

๓. ข้อวิเคราะห์ผลการประเมินของ สศช.

ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน ต้องปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. และพัฒนาตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน ป.ป.ช.แล้ว ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช. ยังได้พิจารณาจากหัวข้อประเมินย่อยของแต่ละด้านทั้ง ๑๐ ด้าน ที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๕ เพื่อให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานของ สศช. ได้อย่างครบถ้วนและ ครอบคลุมทุกมิติ นอกเหนือจากการวิเคราะห์ผลจำแนกตามด้านของตัวชี้วัด เน้นเฉพาะที่ได้คะแนนน้อย

เนื่องจาก การพิจารณาเฉพาะผลการประเมินโดยรวมในแต่ละด้านอาจจะทำให้มองข้ามประเด็นสำคัญ ที่จำเป็นต้องพัฒนา และส่งผลไม่ให้อาจพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานให้ดีกว่าเดิมได้สู่ระดับมาตรฐาน ที่ควรจะเป็น ดังนั้น จึงขอวิเคราะห์การประเมิน โดยจะพิจารณาจากแหล่งข้อมูลได้ ดังนี้

๓.๑ การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ซึ่งวิเคราะห์ผลการประเมินจากบุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/ หัวหน้า/ข้าราชการ/พนักงานไปจนถึงลูกจ้าง/ พนักงานจ้างที่ทำงานกับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ที่ได้รับการคัดเลือกมาสำรวจความคิดเห็น เพื่อสะท้อนทัศนคติต่อประเด็นการประเมินในด้านต่างๆ พบว่า สศช. ควรพัฒนาและยกระดับดำเนินงานแต่ละด้าน (จำแนกตามกลุ่มผู้รับผิดชอบ) และขอเสนอ แนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนา ดังนี้

๓.๑.๑ กลุ่มบุคลากร พบว่า มีประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องในด้านการใช้ทรัพย์สิน ของราชการและการใช้จ่ายงบประมาณ พบว่า บุคลากรต้องหมั่นศึกษา ติดตาม ตรวจสอบข้อมูลขั้นตอนและ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่ผู้บริหาร สายงานบริหารและผู้อำนวยการ หรือผู้รับผิดชอบเผยแพร่และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นใด ต้องรีบติดต่อผู้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างทันที รวมทั้งไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง รู้ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียน เมื่อพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ใน สศช. และมั่นใจว่าการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและปลอดภัย

๓.๑.๒ กลุ่มผู้บริหาร พบว่า มีประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องใน ๓ ด้าน ดังนี้

- ด้านการใช้อำนาจ ผลจากการสำรวจและประเมินทัศนคติกลุ่มบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในพบว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่เป็นธรรมใน ๓ ประเด็น ได้แก่ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ เข้าฝึกอบรม/ดูงาน/ให้ทุนศึกษา การประเมินผลงานโดยไม่ได้ดูคุณภาพงาน การมอบหมายงานแก่บุคลากร ยังไม่เป็นธรรม และควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน

- ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ผลจากการสำรวจและประเมินทัศนคติ กลุ่มบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า ผู้บริหารต้องรักษาระดับการให้ความสำคัญกับ การต่อต้านการทุจริตใน สศช. อย่างจริงจัง และ สศช. นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบภายใน และภายนอก สศช. ไปเพิ่มประสิทธิภาพหรือปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน รวมทั้ง ควรพัฒนาในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นในระบบการร้องเรียน เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริต ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร โดยต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร สศช. สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่าง สะดวก สามารถติดต่อผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย ไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ตลอดจนมีมาตรการส่งเสริมการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต การตรวจสอบการ ทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต รวมทั้งมีการป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงาน (ครอบคลุม การบริหารงานบุคคล) ถูกแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง

- ด้านการใช้งบประมาณ ผลจากการสำรวจและประเมินทัศนคติ กลุ่มบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในพบว่า สศช. ยังควรพัฒนาใน ๒ ประเด็น ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ และการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้งบประมาณ รวมทั้งพัฒนา ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานใน สศช. ให้มีความสะดวก ใ้มากกว่านี้

๓.๑.๓ สายงานบริหารและอำนวยการ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานและรับผิดชอบ ผลจากการสำรวจ และประเมินทัศนคติกลุ่มบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรสินของราชการ สศช. ควรต้องปรับปรุงการดำเนินงานใน ๒ ประเด็น ได้แก่ ต้องหมั่นเผยแพร่ข้อมูลแนวปฏิบัติและขั้นตอนการยืมทรัพยากรสินไปใช้ ปฏิบัติงาน แนวทางการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ตลอดจนสนับสนุนให้มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพยากรสิน ของหน่วยงานเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง และเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแพร่ แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสินของ สศช. อย่างถูกต้องให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

๓.๑.๔ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและผู้เกี่ยวข้อง รักษามาตรฐานผล การดำเนินการ และการรวบรวมหลักฐาน เพื่อประกอบการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน (ผ่านหน้า เว็บไซต์ สศช.) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยร่วมมือกับ กองและส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศรักษาการดำเนินการ รวมทั้งสนับสนุน การพัฒนา ช่องทางการสื่อสารลักษณะต่างให้ง่ายแก่การใช้งานและไม่ซับซ้อน พิจารณาทบทวนและจัดทำนโยบายต่างๆ อาทิ นโยบายด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต นโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนประสาน กลุ่มต่างๆ อาทิ กลุ่มงานพัสดุ สำนักงานเลขาธิการฯ รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน และจัดทำสรุปผลการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือนให้ครบถ้วนตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรของ สศช. ทุกระดับ ทุกวัยทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ ให้ปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กรที่มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม การให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและเป็นธรรม

๔.๒ เผยแพร่และพัฒนาช่องทางการเผยแพร่หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม ติวงานและรับทุนการศึกษา ตลอดจนเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปีแก่บุคลากร สศช. อย่างทั่วถึง

๔.๓ ควรต้องพัฒนาและทบทวนเรื่องแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมหรือพัฒนา ช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรภายใน สศช. ได้รับรู้ เข้าใจในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ตลอดจน ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดการใช้อำนาจที่เป็นธรรมมากขึ้นได้

๔.๔ สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุง พัฒนา ทบทวนกฎระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน การทุจริต นโยบายเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนางานองค์กรต่างๆ (เช่น แผนกลยุทธ์ สศช.) ให้มีสาระที่ทันสมัย และศึกษากฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเผยแพร่ให้บุคลากร สศช. ทุกระดับ ทราบและถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงกัน

๔.๕ ปรับปรุงจุดอ่อนและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการในประเด็นการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาทิ ควรต้องพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ ให้มากกว่านี้ เพื่อยกระดับให้บุคลากร สศช. ได้รับรู้และร่วมตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ควรต้องจัดทำระเบียบการใช้ทรัพยากรสินของราชการ ทั้งการอนุญาต และการควบคุม และเผยแพร่ให้ทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาช่องทางการเผยแพร่และสื่อสาร แนวปฏิบัติของ สศช. เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสินของราชการให้เข้าถึงบุคลากร สศช. ให้เกิดการรับรู้มากกว่านี้ เพิ่มความเข้มงวดในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพยากรสินของราชการ โดยเฉพาะในกระบวนการพัฒนา กลไก กำกับ หรือขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพยากรสินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานใน สศช. ให้โปร่งใส สะดวก ถูกต้องและถูกระเบียบ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อพวกพ้อง ตลอดจนควรเพิ่มกลไก การกำกับให้ สศช. ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะ ป้องกันไม่ให้มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง เป็นต้น

นอกจากนี้ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

๔.๖ ในกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามแหล่งข้อมูล ขอเสนอแนะการดำเนินการ ดังนี้

๔.๖.๑ ในส่วนหลักฐาน OIT ควรต้องรักษาระดับมาตรฐานความครบถ้วนและพัฒนา ระดับการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณชนในประเด็นการประเมินตามตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตและการเปิดเผยข้อมูล โดยเฉพาะการเพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวล สงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนและรวดเร็วมากขึ้น

๔.๖.๒ ในส่วน EIT ควรต้องรักษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ ศึกษาแนวคิดของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ตามประเด็นการประเมินในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาและยกระดับการให้บริการและปฏิบัติงานของ สศช. ให้ตรงกับความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนเพื่อรับทราบปัญหาจากการให้บริการ และหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ดียิ่งขึ้น

๔.๖.๓ ในส่วน IIT ควรนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากบุคลากรมาเป็นแนวทางในการจัดประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการประเมิน ตามเกณฑ์ ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. แก่บุคลากรในหน่วยงาน และเน้นกลุ่มเป้าหมายบุคลากรบางกลุ่ม (เช่น สำนักภาค) เป็นการเฉพาะ ตลอดจนพยายามเชิญชวนบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า/ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/ พนักงานจ้างที่ทำงานกับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นให้มากขึ้น หรือสนับสนุนให้ได้รับการคัดเลือกมาสำรวจความคิดเห็นให้เข้าใจเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน และกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่จะมาตอบแบบสำรวจ ควรเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีธรรมาภิบาล มีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและราชการ

๔.๖.๔ ส่วนตัวชี้วัดด้านอื่นๆ ที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐ สำหรับการดำเนินการ ในระยะต่อไป สำนักงาน ป.ป.ช. มีข้อเสนอแนะให้ สศช. รักษาหรือพัฒนาระดับการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด ที่ สศช. ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐	ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช. เพื่อรักษาระดับและเพิ่มมาตรฐานการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น
การป้องกันการทุจริต (IIT)	ควรยกระดับการสร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน หากพบการทุจริตในหน่วยงาน
คุณภาพการดำเนินงาน (EIT)	เสนอแนะให้ตรวจสอบว่าบุคลากรใน สศช. ปฏิบัติงาน/ ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้อื่น เป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนดมากน้อยเพียงใด
การปรับปรุงการทำงาน	ควรเพิ่มการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/ การให้บริการ ให้ดีขึ้น ตลอดจนเพิ่มกลไกคุณภาพการปฏิบัติงาน/ การให้บริการของ สศช. ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน หรือการให้บริการของ สศช. ให้ดีขึ้น

ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด ที่ สศช. ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐	ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช. เพื่อรักษาระดับและเพิ่มมาตรฐานการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น
การปฏิบัติหน้าที่ (IIT)	ควรสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรม การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะส่วนตัว และพร้อมรับผิด รับชอบ หากเกิดความผิดพลาด ที่เกิดจากตนเอง ของบุคคลใน สศช. มากขึ้น รักษาและพัฒนามาตรฐานคุณภาพการดำเนินงาน รวมทั้งทบทวน กฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายต่างๆ ในส่วนของงานพัสดุ งานบริหารทรัพยากรบุคคล และงานบริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก สศช. อย่างสม่ำเสมอ



แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ สศช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อพัฒนาและรักษาระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สศช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐ และหาก พิจารณาลักษณะกิจกรรมที่จะดำเนินการในแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบและการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จะสามารถจำแนก ลักษณะกิจกรรมและแนวทางการพัฒนาตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. ได้เป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการฯ ที่เป็นจุดแข็งและดำเนินการได้ตามเกณฑ์ ITA ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่ง สศช. ควรต้องรักษามาตรฐานและพัฒนาการดำเนินการให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA โดยมีตัวชี้วัดที่ สศช. ดำเนินการได้ดี ค่อนข้างครบถ้วนและเป็นตัวชี้วัด ๕ อันดับแรก ที่เป็นจุดแข็งของ สศช. ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต การเปิดเผยข้อมูล คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการแก้ปัญหาการทุจริต โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศช. ควรต้องรักษามาตรฐานและดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. และกิจกรรมการพัฒนา สมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มี ประสิทธิภาพต่อไป โดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันการทุจริต การเปิดเผยข้อมูล การปฏิบัติหน้าที่ คุณภาพ การดำเนินงาน การปรับปรุงการทำงานที่ต้องรักษามาตรฐานการดำเนินงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพและ คุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

๒. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการฯ ที่ควรพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นและให้ดำเนินการ ได้ตามเกณฑ์ ITA ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดได้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อยกระดับการดำเนินการของ สศช. ให้บรรลุตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA และจากการศึกษาผลการประเมิน ITA โดยเฉพาะการพัฒนาประเด็น การพัฒนาที่ยังได้คะแนนต่ำกว่า ๘๑ คะแนน ตามตัวชี้วัด ITA พบว่า มีทั้งหมด ๑๐ ประเด็น ภายใต้ตัวชี้วัด ๓ ด้าน ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการใช้อำนาจ และด้านการใช้งบประมาณ

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศช. จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและดำเนินการตามกิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แก่ กิจกรรมการปลูกวัฒนธรรมด้านทุจริต จิตพอเพียง STRONG NESDC ใน สศช. กิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช. และกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาช่องทางการสื่อสาร จัดอบรมและเผยแพร่ให้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน แนวปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย และให้ความรู้เกี่ยวกับ แนวทาง กฎระเบียบ และการอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพย์สินของราชการ การเผยแพร่นโยบายที่ เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารให้ประชาคม สศช. ทราบ เข้าใจและถือปฏิบัติร่วมกัน การจัดทำ และทบทวนนโยบายต่างๆ โดยเฉพาะนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต นโยบายการบริหารทรัพยากร

บุคคล สศช. รวมทั้งจะมุ่งพัฒนากลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เป็นการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม และประสานผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องร่วมให้ความรู้และการพัฒนาช่องทางการเฝ้าระวัง การติดตามผล การร้องเรียนการตรวจสอบและการมั่นใจในผลการดำเนินการว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา หากพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ประชาคมรับรู้ มีความมั่นใจและมาใช้ บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ รวมทั้งจัดทำคู่มือ และเผยแพร่แนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวของบุคลากร ใน สศช. ให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกันเพื่อเพิ่มคุณภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ดังมีแนวทางพัฒนาสามารถ นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยเน้นเฉพาะประเด็นที่ สศช. ยังได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ตารางสรุปแนวทางพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.
จากผลการประเมินฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ	ตัวชี้วัด จำแนกตามด้าน	ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด (ที่ต่ำกว่า ๙๑ คะแนน)	แนวทางพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔*
กิจกรรมในแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ดำเนินการ ตามผลการวิเคราะห์ ของสำนักงาน ป.ป.ช.			
การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สศช. การพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ	สศช. มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ หน่วยงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	พัฒนาช่องทางการเผยแพร่และสื่อสารแนวปฏิบัติของ สศช. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ต้องให้เข้าถึงบุคลากร สศช. ให้เกิดการรับรู้มากกว่านี้ และเพิ่มความเข้มงวดในการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อพวกพ้อง รวมทั้ง ขอให้เผยแพร่และเสริมสร้างความเข้าใจ ตลอดจนรักษา และพัฒนามาตรฐานความประพฤติในเรื่องการใช้ทรัพย์สินด้วย โดย ประสานผู้อำนวยการกอง และผู้เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงาน เลขาธิการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดระบบ กำหนดมาตรฐาน และกำกับติดตามความ ประพฤติในเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการ สศช. เสนอ หัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ประกาศให้ผู้บริหาร และประชาคม สศช. ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน
		ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ปฏิบัติงานใน สศช. มีความสะดวกมาก	
		บุคลากร สศช. รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับ การใช้ทรัพย์สินของ สศช. อย่างถูกต้อง	

* รายละเอียดแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ และการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ศึกษาได้ที่หน้าเว็บไซต์ สศช. ที่

<https://bit.ly/3L5b8MF> หรือ SCAN QR CODE ที่



กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ	ตัวชี้วัด จำแนกตามด้าน	ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด (ที่ต่ำกว่า ๙๑ คะแนน)	แนวทางพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔*
			● เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ● เพิ่มการกำกับติดตามถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรใน สศช. ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ● จัดอบรมเชิงวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติในเรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการ สศช. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ผู้บริหารและบุคลากร สศช. ● จัดประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นการประเมินตามเกณฑ์ ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. (โดยนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากบุคลากรมาเป็นแนวทางในการจัดประชุมในปี) แก่บุคลากรในหน่วยงาน และเน้นกลุ่มเป้าหมายบุคลากรบางกลุ่ม (เช่น สำนักภาค) เป็นการเฉพาะ ตลอดจนพยายามเชิญชวนบุคลากรทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการประเมินให้มากขึ้น
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศช.	การใช้ งบประมาณ	บุคลากร สศช. รับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	ควรต้องพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณให้มากกว่านี้ โดย ● สนับสนุนและส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของ สศช. ให้มากขึ้น
		บุคลากร สศช. ใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	

กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ	ตัวชี้วัด จำแนกตามด้าน	ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด (ที่ต่ำกว่า ๙๑ คะแนน)	แนวทางพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔*
การปลุกวัฒนธรรม ด้านทุจริต จิตพอเพียง STRONG NESDC ใน สศช. การพัฒนาสมรรถนะ และองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากร สศช. ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต		สศช. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณมากน้อยเพียงใด	● เพิ่มการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่ให้เกินไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง ● รักษามาตรฐานหรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการที่ผ่านมาไว้ โดยเพิ่มกลไกการกำกับให้ สศช. ใช้จ่ายงบประมาณ โดย คำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ● ประสานผู้อำนวยการกองและผู้เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการคลัง จัดระบบ พัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารและ เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ สอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียนการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นระยะๆ ● จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย ถูกระเบียบ และให้ความรู้ด้านวินัย กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องแก่ผู้บริหารและประชาคม สศช. เพื่อทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดทำคู่มือและ เผยแพร่แนวปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวของบุคลากรใน สศช. ให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ	ตัวชี้วัด จำแนกตามด้าน	ประเด็นการพัฒนาตามตัวชี้วัด (ที่ต่ำกว่า ๙๑ คะแนน)	แนวทางพัฒนา ปีงบประมาณ ๒๕๖๔*
การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของ สศช.	การใช้อำนาจ	บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	เพื่อยกประสิทธิภาพการใช้อำนาจให้ดียิ่งขึ้น ควรต้องพัฒนา กระบวนการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น โดย ● พัฒนช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรภายใน สศช. ได้รับรู้ เข้าใจในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ตลอดจน ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดการใช้อำนาจที่เป็นธรรม มากขึ้นได้ ● พัฒนกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพ ของงานอย่างถูกต้อง ● สนับสนุนการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ● รณรงค์และวางมาตรการป้องกันไม่ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา
		บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับ คุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	
		ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	
การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ สศช. การปลูกวัฒนธรรม ด้านทุจริต จิตพอเพียง STRONG NESDC ใน สศช.	การแก้ไขปัญหา การทุจริต	เมื่อพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นใน สศช. บุคลากร สศช. สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดต่อผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่า การดำเนินการ อย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าจะปลอดภัย ไม่มีผลกระทบ ต่อตนเอง	● เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ โดยเฉพาะการทบทวน นโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ใน สศช. การพัฒนาช่องทางการเฝ้าระวัง การตรวจสอบ และการลงโทษทางวินัย และการพัฒนาช่องทางการแก้ไข ปัญหาการทุจริตใน สศช.

ภาคผนวก

รายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของ สศช. ประจำปี ๒๕๖๔



หรือ

<https://bit.ly/3Bqt6OY>

และ รายละเอียดคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



หรือ

<https://itas.nacc.go.th/>