

มาตรการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายใน
สำนักงาน กปร.
ประจำปีงบประมาณ 2566

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
(สำนักงาน กปร.)

มีนาคม 2566

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ในการประเมินฯ ใช้เครื่องมือการประเมิน 3 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด 88 ข้อคำถาม

ผลคะแนนการประเมิน ITA ปี 2565 สำนักงาน กปร. ได้คะแนนในภาพรวม 90.02 คะแนน จัดอยู่ในระดับ A แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดของแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้ง 3 ตัวชี้วัดได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ (85 คะแนน) ได้แก่ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (81.69 คะแนน) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (80.51 คะแนน) และตัวชี้วัด 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (77.87 คะแนน) ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน กปร. จึงได้มีการประชุมพิจารณาการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมากำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน กปร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ฝ่ายเลขานุการจัดทำร่างมาตรการฯ เสนอคณะกรรมการฯ และหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบต่อไป

สำนักงาน กปร. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในสำนักงาน กปร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เล่มนี้ขึ้น เพื่อให้ส่วนงานและเจ้าหน้าที่สำนักงาน กปร. ใช้เป็นมาตรการ/แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งคาดว่าจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงาน กปร. ให้ดีขึ้น และได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการมากขึ้น

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงาน กปร.

มีนาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 : หลักการ	1
ส่วนที่ 2 : ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมิน	8
ส่วนที่ 3 : การวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในสำนักงาน กปร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	15
ส่วนที่ 4 : มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน กปร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	16

ส่วนที่ 1 : หลักการ

1. ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการประเมิน ITA

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นับเป็นปีที่ 10 ของการดำเนินการที่ผ่านมา และเป็นปีที่ 5 ที่ได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ อีกทั้งยังเป็นปีสุดท้ายของช่วงระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561 – 2565) ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 8,303 แห่งทั่วประเทศ เข้าร่วมการประเมิน กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในปัจจุบัน

การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยัง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้ รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสดำเนินการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

2 หลักการพื้นฐานของ ITA

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส และ

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

3. กลไกขับเคลื่อนการประเมิน ITA 2565

กลไกขับเคลื่อนการประเมิน ITA เป็นการประเมินที่ร่วมกันดำเนินการในหลายภาคส่วน เพื่อกำกับติดตามและกลั่นกรองการประเมินตามลำดับขั้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รายละเอียด ดังนี้

1) กลไกอำนวยการประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คณะอนุกรรมการกำกับและพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางและดำเนินการทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินในภาพรวม รวมไปถึงหลักการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ การกำกับติดตามการประเมิน และการดำเนินการต่อผลการประเมิน

2) กลไกกำกับติดตามการประเมิน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งในระดับส่วนกลางและในระดับพื้นที่ จะมีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางและร่วมกำกับติดตามการประเมิน รวมไปถึงการประสานงานในระหว่างกระบวนการต่าง ๆ ในการประเมินแก่หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของตนเอง

3) กลไกดำเนินการประเมิน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการกระบวนการต่าง ๆ ในการประเมิน เช่น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบและให้คะแนนตามแบบสำรวจที่กำหนด รวมไปถึง มีบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทั้งในด้านกระบวนการประเมินและในด้านเนื้อหาในการประเมิน

4. แบบวัด

4.1 แบบวัด IIT

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด IIT

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบ และนำไปปฏิบัติรวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

4.2 แบบวัด EIT

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด EIT

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

4.3 แบบวัด OIT

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชนผ่านทางการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด OIT

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5. การคำนวณผลการประเมิน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบวัด IIT	แบบวัด EIT	แบบวัด OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	—	—	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถาม ในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

6. ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดย
จำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

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

7. สรุปความเชื่อมโยงมิติการประเมิน ค่าน้ำหนัก และตัวชี้วัด

แบบวัด	น้ำหนัก	ตัวชี้วัดหลัก	ตัวชี้วัดย่อย	จำนวนข้อ คำถาม
IIT (ประเมินการ รับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน)	30	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	-	6
		ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	-	6
		ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	-	6
		ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	-	6
		ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการ ทุจริต	-	6
				รวม 30
EIT (ประเมินการ รับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก)	30	ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	-	5
		ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการ สื่อสาร	-	5
		ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน	-	5
				รวม 15
OIT (การเปิดเผย ข้อมูลให้ สาธารณะชนได้ รับทราบ)	40	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล	ข้อมูลพื้นฐาน	9
			การบริหารงาน	8
			การบริหารเงินงบประมาณ	7
			การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	4
			การส่งเสริมความโปร่งใส	5
		ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อป้องกันการ ทุจริต	8
			มาตรการภายในเพื่อป้องกัน การทุจริต	2
				รวม 43
รวมข้อคำถามทั้งหมดทุกตัวชี้วัด				88

ส่วนที่ 2 : ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการประเมิน

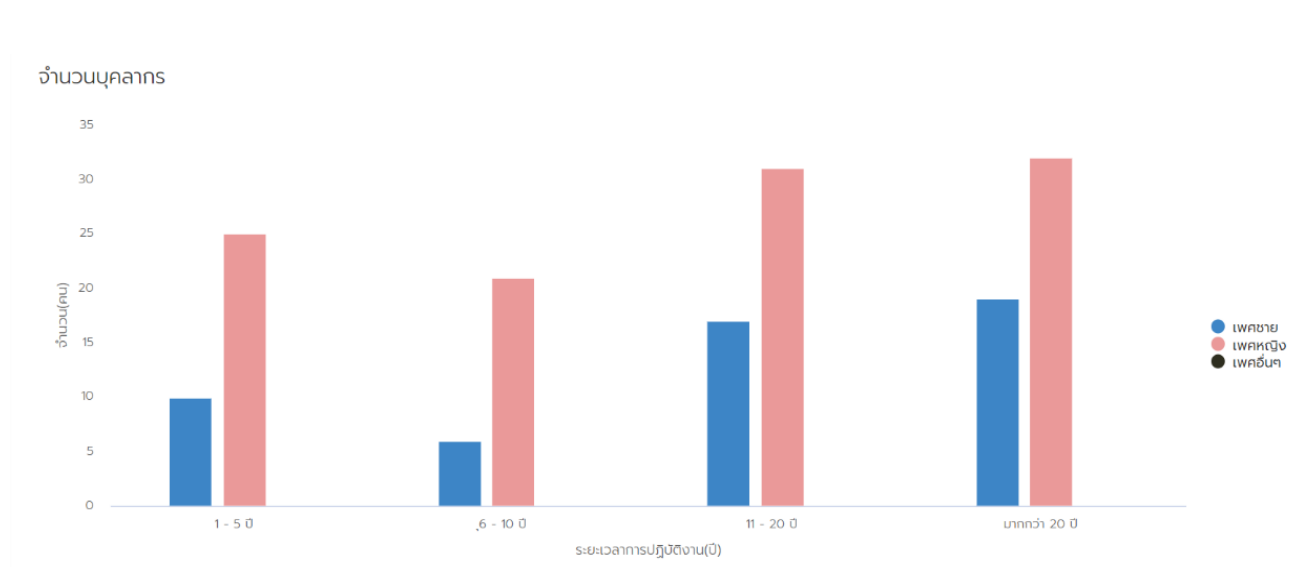
ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ	รวม
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0	0
20 – 30 ปี	6	19	0	25
31 – 40 ปี	11	27	0	38
41 – 50 ปี	19	32	0	51
51 – 60 ปี	16	31	0	47
มากกว่า 60 ปี	0	0	0	0
รวม	52	109	0	161
ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ	รวม
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	3	2	0	5
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	7	2	0	9
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3	0	5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	37	0	54
สูงกว่าปริญญาตรี	23	63	0	86
อื่น ๆ	0	2	0	2
รวม	52	109	0	161

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

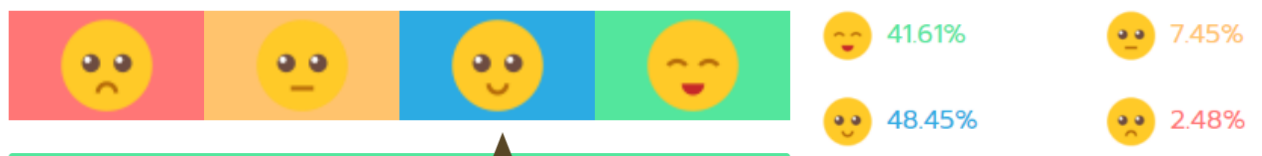
อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ	รวม
ต่ำกว่า 20 ปี	0	9	0	9
20 – 30 ปี	2	3	0	5
31 – 40 ปี	8	5	0	13
41 – 50 ปี	15	17	0	32
51 – 60 ปี	6	8	0	14
มากกว่า 60 ปี	0	0	0	0
รวม	31	42	0	73
ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ	รวม
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0	7	0	7
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	0	2	0	2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3	0	0	3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	21	22	0	43
สูงกว่าปริญญาตรี	7	11	0	18
อื่น ๆ	0	0	0	0
รวม	31	42	0	73
การติดต่อหน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่นๆ	รวม
บุคคลทั่วไป	9	7	0	16
หน่วยงานของรัฐ	11	15	0	26
องค์กรธุรกิจ	9	18	0	27
อื่น ๆ	2	2	0	4
รวม	31	42	0	73

1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



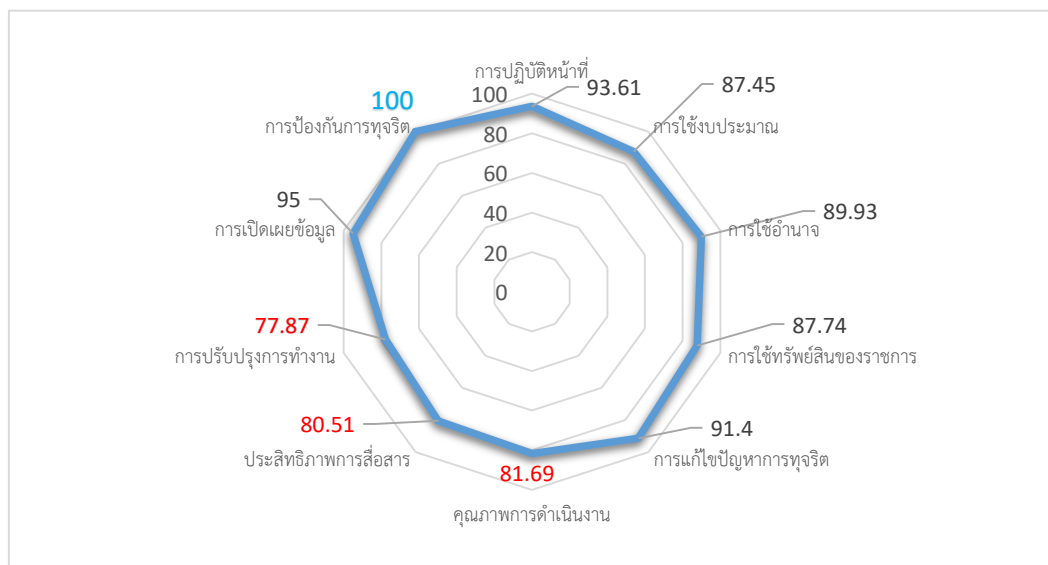
2) ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน

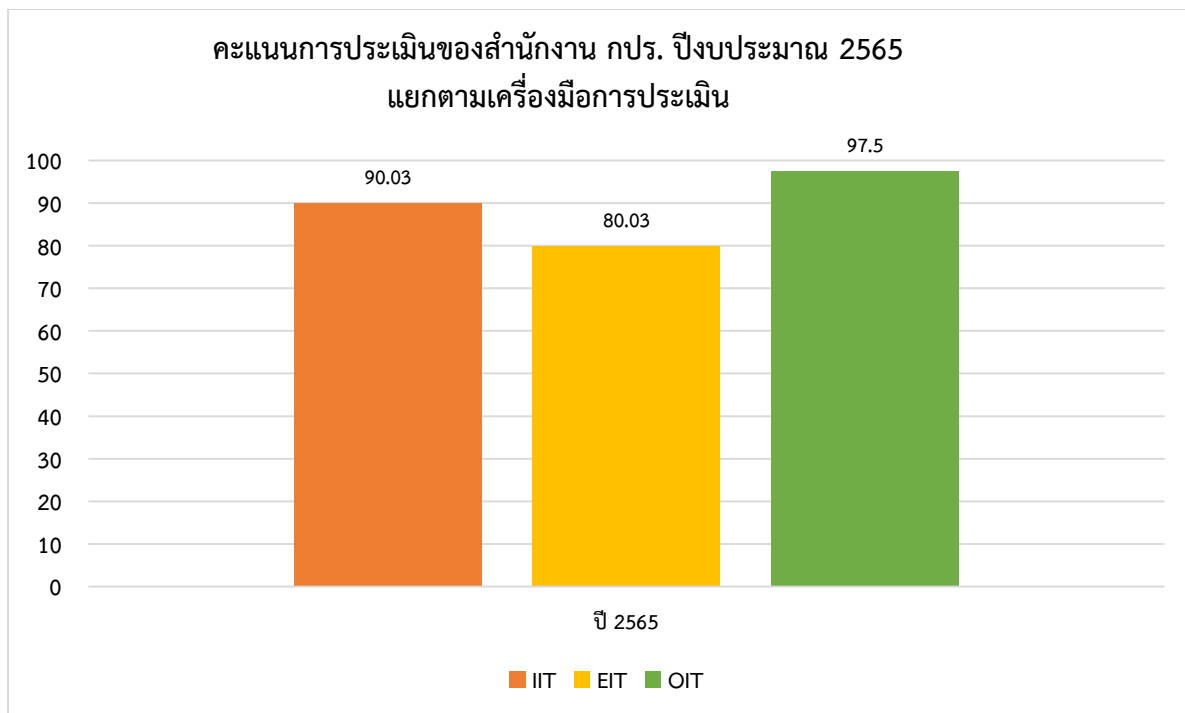


ผลการประเมินภาพรวม ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงาน กปร. ได้



90.02 คะแนน อยู่ในระดับ A



คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

เรียงลำดับระดับคะแนนสูงสุดถึงน้อยสุดตามรายตัวชี้วัด

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	แบบวัด	คะแนน ปี 2565 (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)
1	การป้องกันการทุจริต	OIT	100.00
2	การเปิดเผยข้อมูล	OIT	95.00
3	การปฏิบัติหน้าที่	IIT	93.61
4	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	IIT	91.40
5	การใช้อำนาจ	IIT	89.93
6	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT	87.74
7	การใช้งบประมาณ	IIT	87.45
8	คุณภาพการดำเนินงาน	EIT	81.69
9	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	EIT	80.51
10	การปรับปรุงการทำงาน	EIT	77.87

ข้อเสนอแนะจากการประเมินของ สำนักงาน ป.ป.ช.

ข้อเสนอแนะของสำนักงาน ป.ป.ช. (ผู้ตรวจประเมิน)

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ 90.02 คะแนน

โดยในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีคะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ สูงสุด ทั้งนี้ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณในหน่วยงานเท่าที่ควร หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐18) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุอย่างไม่เปิดเผยและไม่เป็นธรรม หน่วยงานควรจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างฯ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐21) พร้อมทั้งเผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างฯ ให้ครบตามองค์ประกอบ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐22) โดยเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดुरายเดือนหรือรายปี เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรภายในและบุคคลภายนอก (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐23, ๐24) และประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเท่าที่ควร หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ช่องทางในการติดต่อ - สอบถาม (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐8) เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สอบถาม หรือทักท้วงในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงพัฒนาและประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถร้องเรียนในกรณีที่มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ถูกต้อง (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐29, ๐30)

ในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีคะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็น การปรับปรุง

คุณภาพและการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐12) หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐42) และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐43) รวมถึง สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐16) นอกจากนี้ หน่วยงานอาจแสดงผลงานดังกล่าวเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนาอย่างชัดเจน และควรนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น **และประเด็น การปรับปรุงวิธีการและการสำรวจความพึงพอใจของขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น** หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐12) หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐42) และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐43) รวมถึง สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ ๐16) นอกจากนี้ หน่วยงานอาจแสดงผลงานดังกล่าวเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจนและควรนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิกป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น

และสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนนในประเด็นดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อคำถาม ๐27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานไม่แสดงหลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพ โดยควรมีรายละเอียดให้ชัดเจนในเรื่องของการพัฒนา อาจจัดทำรายละเอียดแยกตามประเด็น พร้อมระบุประกาศระเบียบหลักเกณฑ์กลางที่ออกโดยผู้ที่มีอำนาจในการออกประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้นสำนักงาน กปร. ต้องแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565** อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งนี้ สามารถดำเนินการในลักษณะของประกาศหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดหลักเกณฑ์ที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบด้านข้อมูลก็ได้ หากหน่วยงานดำเนินการในลักษณะการเปิดเผยข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ฯลฯ ควรแนะนำให้มีการจัดหมวดหมู่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อป้องกันการสับสน กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และต้องดูว่าหน่วยงานขาดหลักเกณฑ์ในข้อใด

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) สำนักงาน กปร.

1. สำนักงาน กปร มีความความโปร่งใส คนทำงานมีความสุข
2. ทำได้ดีแล้ว ขอให้คงคุณธรรมความโปร่งใสต่อไป เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและประโยชน์สู่ประชาชน
3. ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างแก่ผู้น้อย
4. ขอให้มีการจัดกิจกรรมเรื่องการให้ความรู้ในด้านการเงินการคลังของหน่วยงานบ่อย ๆ
5. ยึดหลักการทำงานในสิ่งที่ถูกต้อง ตรงไปตรงมา อย่างมีเหตุผลต่อองค์กรและประเทศชาติเป็นสำคัญ
6. ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เจ้าหน้าที่ทุกคน ในเรื่องแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและแผนการป้องกันต่อต้านการทุจริต
7. ควรมีการอบรมศีลธรรมสม่ำเสมอ
8. นำเสนอข่าวการทุจริตในวงราชการให้มากขึ้น
9. ปัจจุบันมีการให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ดำเนินการต่อไป
10. ปัจจุบันก็ได้อยู่แล้วค่ะ
11. ดีที่สุดแล้ว
12. ดีที่สุด
13. อยากให้มีการประชุมทุกเดือนหรือมีการตั้งคณะกรรมการเปลี่ยนชุดกรรมการทุก ๆ 2 ปีและแสดงผลการประชุมให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ทราบของการประชุมทุกวาระ
14. ควรให้ส่วนงานที่ดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคล นำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน มาใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการให้คุณและโทษ อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

1. เจ้าหน้าที่บริการดีมาก
2. อยากให้มีโครงการดีๆ เยอะๆ
3. หน่วยงานที่ติดต่อด้วย บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก
4. หน่วยงานดำเนินงานอย่างมีความโปร่งใสดีแล้ว เพราะจากการประสานงานที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ไม่เคยมีการทุจริต และเรียกร้องใดๆ
5. ระยะเวลาในการพิจารณาผลการเปิดซองล่าช้าไป
6. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและควรเพิ่มช่องการแสดงความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง
7. ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมค่ะ

ส่วนที่ 3 : การวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน กปร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA	ประเด็นที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	1. การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน กปร. ของบุคลากรภายใน 2. การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุอย่างไม่เปิดเผยและไม่เป็นธรรมของบุคลากรสำนักงาน กปร. บางราย 3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงาน กปร. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม
ตัวชี้วัดที่ 5 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	1. การรับรู้แนวปฏิบัติของสำนักงาน กปร. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้บริการตามขั้นตอนระยะเวลาที่กำหนด 2. การปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ของเจ้าหน้าที่ 3. การร้องขอให้จ่าย เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือการบริการของเจ้าหน้าที่ 4. การดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักของสำนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	1. การเผยแพร่ข้อมูลมีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย 2. การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน 3. การชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA	ประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน	1. การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น 2. การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของสำนักงานให้ดีขึ้น 3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวก รวดเร็วกว่าขึ้นของสำนักงาน 4. การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของสำนักงาน 5. การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้นของสำนักงาน
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ	
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. การเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ส่วนที่ 4 : มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน กปร. ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566**

มาตรการ/แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
ตามตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ				
1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน กปร. ของบุคลากรภายในสำนักงาน กปร.	1. จัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสำนักงาน กปร. ให้แก่บุคลากรภายในสำนักงาน กปร. หรือ 2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์	สลก.	ไตรมาส 3-4	รายงานผลต่อผู้บริหารภายใน 20 เม.ย. 66
2. จัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุอย่างเปิดเผยและเป็นธรรมของบุคลากรสำนักงาน กปร. บางราย	- จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมทั้งเผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุรายเดือนหรือรายปี - มีการนำแผนจัดซื้อจัดจ้างติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือนำเสนอเป็นคลิปสั้น และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่ทุกคน	สลก.	ไตรมาส 3-4	รายงานผลต่อผู้บริหารภายใน 20 เม.ย. 66
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงาน กปร. มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน)	1. ประชาสัมพันธ์ช่องทางในการติดต่อ-สอบถาม ทักท้วงในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ 2. ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สลก. ศปท.	ไตรมาส 3-4	รายงานผลต่อผู้บริหารภายใน 20 เม.ย. 66

มาตรการ/แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
ตามตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ				
1. สร้างความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน	1. ผู้ประเมินทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน	ทุกหน่วย	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ผู้บริหารทราบภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
ตามตัวชี้วัดที่ 5 การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
1. สร้างการรับรู้แนวปฏิบัติของสำนักงาน กปร. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	1. ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติของสำนักงาน กปร. เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ 2. จัดทำคลิปสั้นอธิบายแนวปฏิบัติ	สกก. กปส. ศสท.	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ผู้บริหารทราบภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
ตามตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน				
1. การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องขั้นตอนและระยะเวลา	1. แสดงขั้นตอนและระยะเวลาให้ผู้มาติดต่อทราบรวมทั้งเผยแพร่บน เว็บไซต์สำนักงาน กปร. และปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	ทุกหน่วย	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ผู้บริหารทราบภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
2. การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องความเท่าเทียม	1. จัดทำบัตรคิวสำหรับผู้มาติดต่อและให้บริการตามลำดับ	ทุกหน่วย	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ผู้บริหารทราบภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
3. การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในเรื่องการร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน ผลประโยชน์ อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน	1. สร้างการรับรู้ เรื่องช่องทางการร้องเรียนการทุจริต แก่ผู้มาติดต่อ	ศปท.	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ผู้บริหารทราบภายในวันที่ 20 เมษายน 2566

มาตรการ/แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ผล
4. การปรับปรุงคุณภาพ การดำเนินงานของ สำนักงาน กปร. ใน เรื่องการค้าเงินถึง ประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวมเป็นหลัก	1. ประกาศนโยบายการไม่รับ ของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติ หน้าที่ 2. ประกาศประกาศ เรื่อง ข้อ ก้ากับการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน กปร. เพื่อ ป้องกันการทุจริต	ศปท.	ไตรมาส 2-4	รายงานการ รับของขวัญฯ รอบ 6 เดือน
ตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร				
1. ปรับปรุงการเผยแพร่ ข้อมูลของสำนักงาน กปร. ให้เข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย	1. การพัฒนาเว็บไซต์สำนักงาน กปร. โดยจัดหมวดหมู่ให้เข้าถึงได้ ง่ายไม่ซับซ้อน 2. เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล	ศสท.	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ ผู้บริหารทราบ ภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
2. ปรับปรุงการเผยแพร่ ผลงานของสำนักงาน กปร. หรือข้อมูล ที่สาธารณชนควรรับทราบ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น	1. จัดทำข้อมูลผลการดำเนินงาน ของสำนักงาน กปร. หรือข้อมูลที่ สาธารณชนควรรับทราบอย่างมี คุณภาพ มีความชัดเจนตาม ข้อเสนอแนะของ สำนักงาน ป.ป.ช.	กผย.	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ ผู้บริหารทราบ ภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
3. สร้างการรับรู้ช่องทาง ในการชี้แจงและตอบ คำถามข้อกังวลสงสัยของ ผู้มาติดต่อ	1. สร้างการรับรู้ช่องทางสื่อสาร (ถาม ตอบ)ระหว่างผู้มาติดต่อกับ เจ้าหน้าที่ โดยใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ	กปส.	ไตรมาส 3 4	รายงานให้ ผู้บริหารทราบ ภายในวันที่ 20 เมษายน 2566
ตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน				
1. การปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น	1. สร้างความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ กำหนดเวลาของงาน เช่น งาน สนับสนุนงบประมาณโครงการฯ งานฎีกา งานจัดซื้อจัดจ้าง การ ให้ยืมสื่อประชาสัมพันธ์ ฯลฯ	ทุกหน่วย	ไตรมาส 3-4	รายงานให้ ผู้บริหารทราบ ภายในวันที่ 20 เมษายน 2566