

รายงานการวิเคราะห์

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กระทรวงยุติธรรม

DSI

เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการสาธารณะผ่านระบบสารสนเทศเป็นหลัก โดยเป็นไปภายใต้แนวคิด “More open, more transparent” ยิ่งเปิดเผย ยิ่งโปร่งใส โดยเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังคงใช้กรอบการประเมินเช่นเดียวกับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา แต่ได้มีพัฒนารายละเอียดเนื้อหาและขั้นตอนการประเมินให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสามารถพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดการประเมิน จำแนก ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘) การปรับปรุงการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

- ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
- ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
- ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

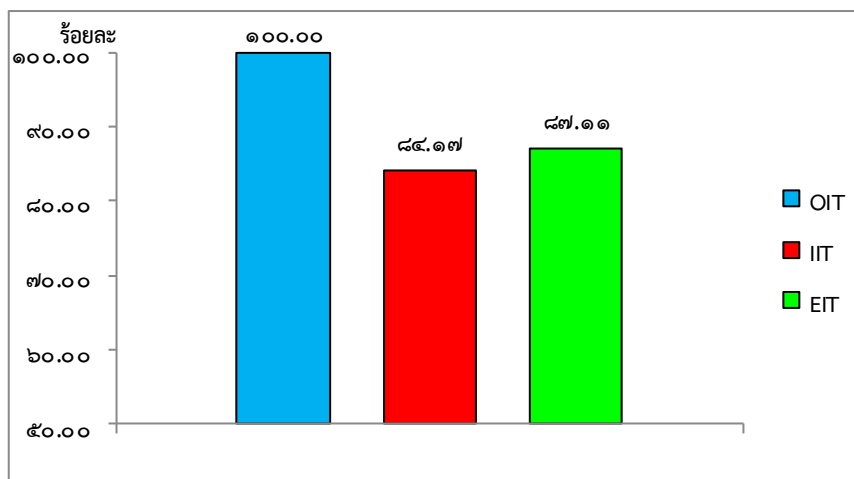
กรมสอบสวนคดีพิเศษมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเท่ากับ ร้อยละ ๙๑.๓๘ ซึ่งอยู่ระดับผลการประเมินที่ ระดับ A โดยตัวชี้วัดการประเมินที่คะแนนสูงสุด คือ การป้องกันการทุจริต และการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ และตัวชี้วัดการประเมินคะแนนต่ำสุด คือ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๗๘.๖๖



ภาพรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ เมื่อจำแนกผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแล้ว ได้ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)	๘๔.๑๗
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)	๘๗.๑๑
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐



กราฟผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ตารางคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือ ประเมิน	คะแนนที่ได้	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	IIT	๘๙.๑๘	๘๔.๑๗
๒	การใช้งบประมาณ			๗๘.๖๖	
๓	การใช้อำนาจ			๘๕.๒๙	
๔	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ			๘๑.๔๙	
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต			๘๖.๒๒	
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๓๐	EIT	๘๙.๓๘	๘๗.๑๑
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร			๘๖.๑๙	
๘	การปรับปรุงการทำงาน			๘๕.๗๘	
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๔๐	OIT	๑๐๐.๐๐	๑๐๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต			๑๐๐.๐๐	

จากตารางที่แสดงด้านบน แสดงให้เห็นผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด ซึ่งจากการวิเคราะห์ในรายละเอียดของการประเมินในข้อคำถามของแต่ละตัวชี้วัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ การป้องกันการทุจริต และการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งเป็นการประเมินจากการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามเกณฑ์ที่กำหนด ผ่านเว็บไซต์กรมสอบสวนคดีพิเศษ (www.dsi.go.th)

- มีตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ได้แก่

๑. ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)

๑.๑ การใช้งบประมาณ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานมากขึ้น

๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีช่องทางให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

๑.๒ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนด

๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

๓. เพิ่มมาตรการกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เช่น การกำหนดแนวทาง/หลักเกณฑ์การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และเผยแพร่ให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบอย่างทั่วถึง

๑.๓ การใช้อำนาจ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

กำหนดแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ในการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๑.๔ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต โดยให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกคนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

๒. สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

๓. ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๔. กำหนดมาตรการส่งเสริมให้มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต

๑.๕ การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด

๒. การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไปด้วยกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๓. มีแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรมมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะส่วนตัว และความพร้อมรับผิดรับชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองของบุคลากรในหน่วยงานของมากขึ้น

๒. ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)

๒.๑ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

มีการกำหนดแนวทางเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย รวมถึงให้การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒.๒ การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๒. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓ คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามีการติดต่อ ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ ที่มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้มีส่วนร่วมกันส่งเสริมให้การบริหารราชการของประเทศไทยให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส ที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้น นำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ ประกอบด้วยคะแนนจากตัวชี้วัดการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) คุณภาพการดำเนินงาน ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙) การเปิดเผยข้อมูล ๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยใช้เครื่องมือการประเมิน ๓ แบบ ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ๓) แบบตรวจ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งผลคะแนน จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก - ง
คำนำ	จ
สารบัญ	ฉ
๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ กลุ่มเป้าหมายการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑
๑.๓ แนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒
๑. แหล่งข้อมูลการประเมิน กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒
๒. เครื่องมือการประเมิน	๔
๓. ตัวชี้วัดการประเมิน	๔
๔. การประมวลผลคะแนน	๘
๕. เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน	๘
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๙
๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๑
๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๑๕

๑. บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ที่เรียกว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และนำผลการประเมินมากำหนดแนวทางพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้ง มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่างๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๙ ปี ซึ่งมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นับเป็นปีที่ ๔ ที่ได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบที่เรียกว่า “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ซึ่งนำมาใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ กลุ่มเป้าหมายการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ ที่กำหนด “ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด” สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทบทวนกลุ่มเป้าหมายการประเมิน โดยมีหนังสือไปยังกระทรวงต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลหน่วยงานภาครัฐในสังกัด ประกอบกับได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อทบทวนฐานข้อมูลหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องเข้ารับการประเมินตามมติคณะรัฐมนตรี โดยมีแหล่งข้อมูลหลักที่สำคัญ ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งส่วนราชการ กฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงานและพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และนอกจากนี้ได้ค้นคว้าข้อมูลจากภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายการประเมินให้ถูกต้องและครบถ้วนมากที่สุด

โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘,๓๐๐ หน่วยงาน ซึ่งจัดประเภทหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินออกเป็นกลุ่มได้ ดังนี้

หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 8,300 หน่วยงาน ดังนี้		
1	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา (หน่วยงานธุรการ)	จำนวน 3 หน่วยงาน
2	องค์กรศาล (หน่วยงานธุรการ)	จำนวน 3 หน่วยงาน
3	องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (หน่วยงานธุรการ)	จำนวน 5 หน่วยงาน
4	องค์กรอัยการ (หน่วยงานธุรการ)	จำนวน 1 หน่วยงาน
5	ส่วนราชการระดับกรม	จำนวน 146 หน่วยงาน
6	องค์การมหาชน	จำนวน 55 หน่วยงาน
7	รัฐวิสาหกิจ	จำนวน 51 หน่วยงาน
8	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	จำนวน 20 หน่วยงาน
9	กองทุน	จำนวน 7 หน่วยงาน
10	สถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 83 หน่วยงาน
11	จังหวัด	จำนวน 76 หน่วยงาน
12	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน 76 หน่วยงาน
13	เทศบาลนคร	จำนวน 30 หน่วยงาน
14	เทศบาลเมือง	จำนวน 195 หน่วยงาน
15	เทศบาลตำบล	จำนวน 2,247 หน่วยงาน
16	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน 5,300 หน่วยงาน
17	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ	จำนวน 2 หน่วยงาน

ภาพที่ ๑ แสดงกลุ่มเป้าหมายการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๓ แนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการนำ “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS)” มาใช้ในการประเมินเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถกำกับติดตามการประเมินได้อย่างทันสมัยการณ รวมถึงสามารถวิเคราะห์และประมวลผลการประเมินได้อย่างอัตโนมัติตอบสนองต่อการนำข้อมูลไปสู่การปรับปรุงหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน และการวางแผนในการป้องกันการทุจริตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

๑. แหล่งข้อมูลการประเมิน กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐ มาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับจากวันที่นับเข้าข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูล

- หน่วยงานนำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ลงในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) เพื่อให้ระบบสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของหน่วยงาน

- หน่วยงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ทั้งนี้ หน่วยงานควรคำนึงถึงการเผยแพร่ช่องทางการเข้าตอบให้ทั่วถึง และส่งเสริมกระจายตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในครอบคลุมทุกส่วนงานและทุกระดับ

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ด้วยตนเองทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ หรือตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๑.๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูล

- หน่วยงานนำเข้าสู่ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และกรอกรายชื่อตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) เพื่อให้ระบบสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของหน่วยงาน ทั้งนี้ หน่วยงานควรคำนึงถึงข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สอดคล้องและครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่และภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน

- คณะที่ปรึกษาการประเมินจะวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จากนั้นจะกำหนดแนวทางและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักวิชาการ ซึ่งคณะที่ปรึกษาการประเมินอาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติมหรือขออนุญาตเก็บข้อมูลภาคสนามจากหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน หรือเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จากนั้น ทำการบันทึกข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS)

- หน่วยงานจะมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ฯ ได้ด้วยตนเองในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) โดยตรง

๑.๓ เว็บไซต์หน่วยงาน หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ โดยคณะที่ปรึกษาจะตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งตรวจสอบจากตำแหน่งที่อยู่ของเว็บไซต์ (URL) ของหน่วยงาน และพิจารณาให้คะแนนโดยอ้างอิงตามความครบถ้วนขององค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละประเด็นการประเมิน

๒. เครื่องมือการประเมิน

๒.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๒.๓ แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

๓. ตัวชี้วัดการประเมิน

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิมการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับคะแนน (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยในระยะยาวได้โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ

- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน
- ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐานมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติรวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการประสพการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

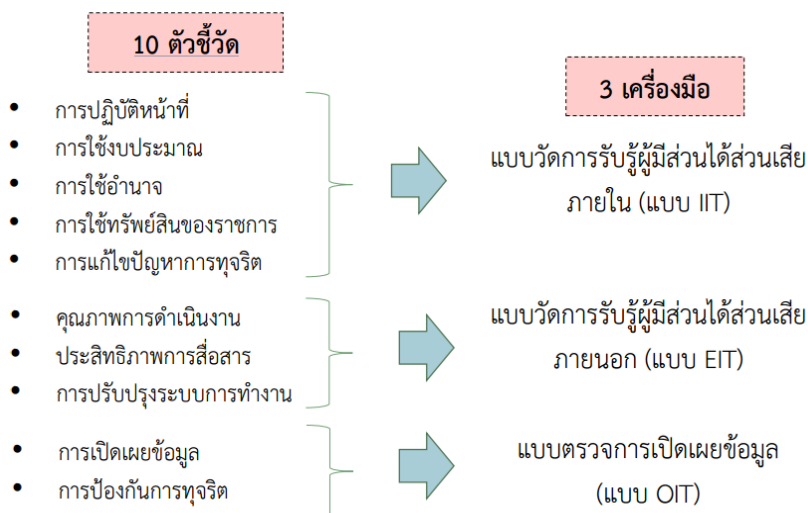
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ

- (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
 - (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ
 - (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
 - (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน
- ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็น ข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ผ่านข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ

- (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
 - (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต
- ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

กรอบการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับ ๓ เครื่องมือ



ภาพที่ ๒ กรอบการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับ ๓ เครื่องมือ

๔. การประมวลผลคะแนน

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	คะแนนเฉลี่ยของทุก ข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

ตารางที่ ๑ การประมวลผลคะแนน

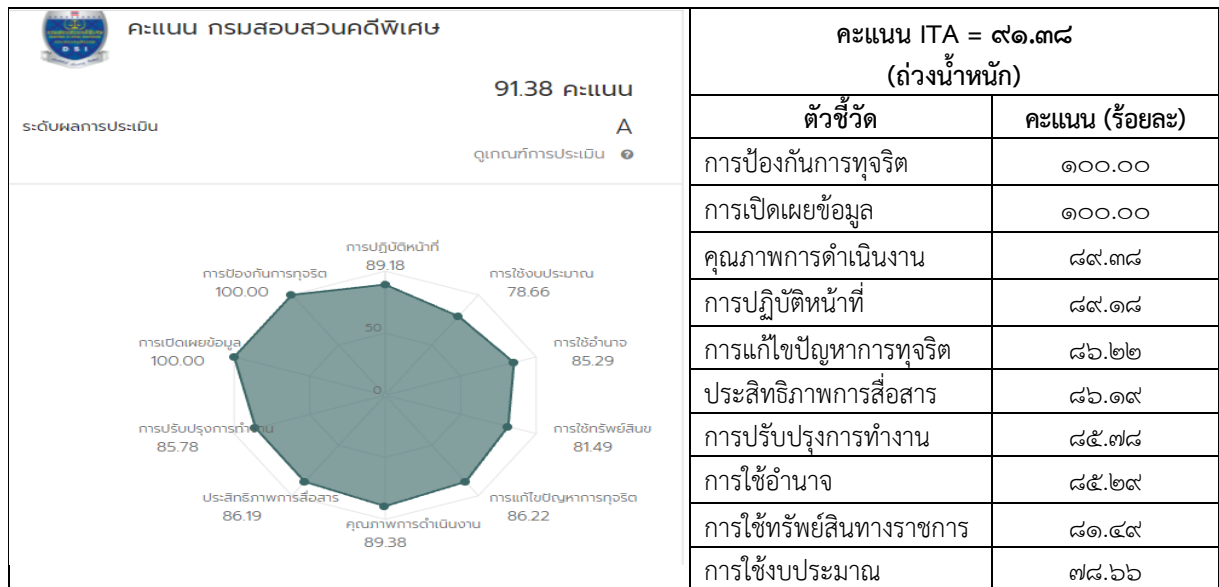
๕. เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะ
ค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
AA	๙๕ - ๑๐๐
A	๘๕ - ๙๔.๙๙
B	๗๕ - ๘๔.๙๙
C	๖๕ - ๗๔.๙๙
D	๕๕ - ๖๔.๙๙
E	๕๐ - ๕๔.๙๙
F	๐ - ๔๙.๙๙

ตารางที่ ๒ เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

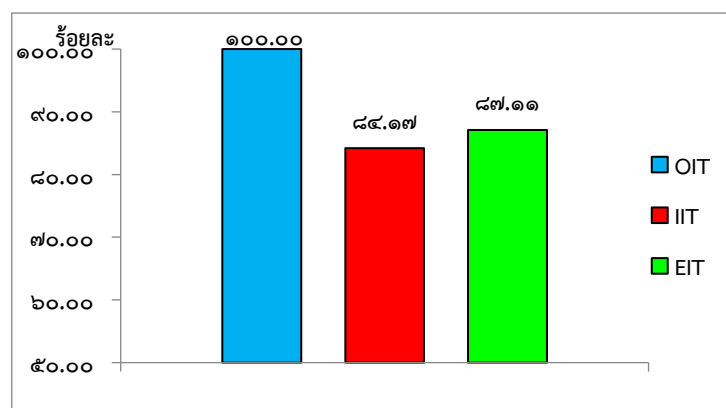
๒.๑ กรมสอบสวนคดีพิเศษมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเท่ากับ ร้อยละ ๙๑.๓๘ ซึ่งอยู่ระดับผลการประเมินที่ ระดับ A โดยตัวชี้วัดการประเมินที่คะแนนสูงสุด คือ การป้องกันการทุจริต และการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ และตัวชี้วัดการประเมินคะแนนต่ำสุด คือ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๗๘.๖๖



ภาพที่ ๓ สรุปภาพรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)	๘๔.๑๗
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)	๘๗.๑๑
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐

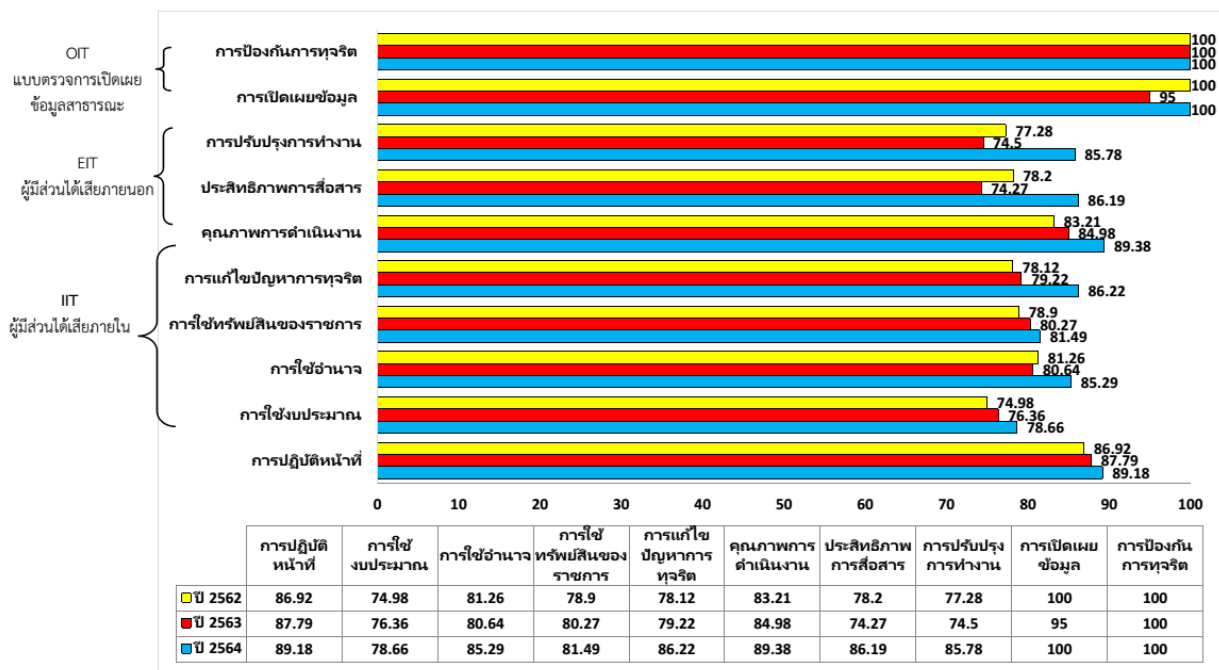


ภาพที่ ๔ กราฟผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

๒.๓ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือ ประเมิน	คะแนนที่ได้	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	IIT	๘๙.๑๘	๘๔.๑๗
๒	การใช้งบประมาณ			๗๘.๖๖	
๓	การใช้อำนาจ			๘๕.๒๙	
๔	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ			๘๑.๔๙	
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต			๘๖.๒๒	
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๓๐	EIT	๘๙.๓๘	๘๗.๑๑
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร			๘๖.๑๙	
๘	การปรับปรุงการทำงาน			๘๕.๗๘	
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๔๐	OIT	๑๐๐.๐๐	๑๐๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต			๑๐๐.๐๐	

ตารางที่ ๓ แสดงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด



ภาพที่ ๕ แสดงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

จากตารางที่ ๓ แสดงให้เห็นผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด พบว่า

๓.๑ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูล/การดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบ

๓.๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูล/การดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบ

จากผลคะแนนแสดงให้เห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สาธารณชนเข้าถึงและรับทราบ เป็นการแสดงออกถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการดำเนินการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๖

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ เห็นว่าหน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง และมีการเบิกจ่ายอย่างถูกต้องตามระเบียบ อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษยังขาดการรับรู้ในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานมากขึ้น

๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีช่องทางให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

๓.๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำทรัพย์สินของราชการไปให้บุคลากรภายนอกไปใช้โดยไม่มีการขออนุญาต อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเห็นว่ายังไม่ได้รับความสะดวกในการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สิน

ของราชการ และยังไม่ทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง รวมถึงแนวทางการกำกับดูแลและการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินทางของราชการ และเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนด

๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

๓. เพิ่มมาตรการกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เช่น การกำหนดแนวทาง/หลักเกณฑ์การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และเผยแพร่ให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบอย่างทั่วถึง

๓.๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๕.๒๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการสั่งการทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และเห็นว่าการบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษเห็นว่ายังไม่ได้ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

กำหนดแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การปรับปรุงการทำงาน โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๔

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน เห็นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานค่อนข้างน้อย และเห็นว่าควรมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การบริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น
๒. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๕ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๙

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทราบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ มีช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานช่องทางยังไม่หลากหลาย และไม่ชัดเจน

แนวทางการพัฒนา

กำหนดแนวทางเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย รวมถึงให้การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๖ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๖.๒๒

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต และหน่วยงานมีการทบทวนมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษยังเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานยังได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร และยังไม่มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง หากร้องเรียนการกระทำการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่สามารถติดตามผลร้องเรียนได้ ยังไม่มีการนำการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมาปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตหน่วยงาน และบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนยังเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานยังไม่ได้รับการแก้ไข

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต โดยให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกคนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

๒. สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

๓. ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๔. กำหนดมาตรการส่งเสริมให้มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต

๓.๓ ตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๙.๑๘

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน และพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทرفฟี่สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่า บุคลากรอื่นในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมในการเรียกรับหรือให้เงิน ทرفฟี่สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญมากขึ้น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อของบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด อย่างเท่าเทียมกันทั้งผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว รวมทั้ง ส่งเสริมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตน

แนวทางการพัฒนา

๑. การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

๒. การกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไปด้วยกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๓. มีแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรมมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองของบุคลากรในหน่วยงานของมากขึ้น

๓.๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ คุณภาพการดำเนินงาน โดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๙.๓๘

ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้แล้ว สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษว่าเป็นยึดตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน มีการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล และไม่พบว่ามี การเรียกรับสินบน อย่างไรก็ตาม ยังเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด

แนวทางการพัฒนา

กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการติดต่อ ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับติดตาม/ การรายงานผล
๑. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานมากขึ้น	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้บุคลากรรับทราบ ผ่านช่อง ทางต่างๆ	กองนโยบาย และยุทธศาสตร์	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๕	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
๒. กำหนดให้มีช่องทางให้บุคลากรกรมสอบสวน ทักท้วง ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	จัดให้มีช่องทางให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้	กองนโยบาย และยุทธศาสตร์		
๓. กำหนดแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน เช่น จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินทางของราชการ ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพิ่มมาตรการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง	กำหนดแนวทาง/ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางต่างๆ	สำนักงาน เลขานุการกรม		

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับติดตาม/ การรายงานผล
๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลด การใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เผยแพร่แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ		
๕. กำหนดกิจกรรม/แนวทางการประชาสัมพันธ์ที่แสดงให้เห็นการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษในแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน	จัดให้มีกิจกรรม/แนวทางการแก้ไข ปัญหาการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยสื่อสารผ่านการประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล		
๖. กำหนดแนวทางเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย รวมถึงให้การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น	จัดช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย รวมทั้งมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน	กองเทคโนโลยีและศูนย์และข้อมูลการตรวจสอบ /หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		

