

รายงาน
ผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง
ธันวาคม ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม
และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๖ กำหนดให้การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด ทั้งนี้ ก.ม.จ. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๑๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรม แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ รายงานผลการดำเนินการดังกล่าวผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ <https://ethicsreport.ocsc.go.th>

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) โดยสำนักบริหารกลาง (สบก.) ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยจะนำผลที่ได้จากการรายงานไปพัฒนา และปรับปรุงงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ต่อไป

รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แบบรายงานข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อรายงานข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน รายชื่อผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการทำหน้าที่ส่งเสริมจริยธรรม

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ

๑.๑) บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน : เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ

๑.๒) รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม :

๑.๒.๑) ผู้บริหาร : ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
(นายปัญญา ชูพานิช)

๑.๒.๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม : นางทัศนันท ทองชมพู
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

๑.๓) จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของหน่วยงาน
(ข้อมูลจำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ)

๑.๓.๑) ข้าราชการ จำนวน ๑๗๐ คน

๑.๓.๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน

๑.๓.๓) พนักงานราชการ จำนวน ๔๘ คน

๑.๔) จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม จำนวน ๘ คน โดย สนข. ได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติราชการในอำนาจหน้าที่กลุ่มจริยธรรมอีกหน้าที่หนึ่ง ดังนี้

๑.๔.๑) รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
(นายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร) ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

๑.๔.๒) มอบหมายข้าราชการดังต่อไปนี้เป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานจริยธรรม

(๒.๑) ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เจ้าหน้าที่

(๒.๒) หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่

(๒.๓) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เจ้าหน้าที่

(๒.๔) หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง เลขานุการ

(๒.๕) หัวหน้าฝ่ายนิติการ ผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักบริหารกลาง

(๒.๖) เจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง
ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

(๒.๗) เจ้าหน้าที่ฝ่ายนิติการ ผู้ช่วยเลขานุการ
สำนักบริหารกลาง
ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๑.๕) ผู้รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม
ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ คือ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของหน่วยงานของรัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ สนข. ได้สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ โดยประกาศข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ สนข. พัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ โดยกำหนดให้มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจสภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมบรรจหรือสอดแทรกสาระในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ อาทิ โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่และพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือปัญหาทางจริยธรรมหรือข้อกังวลใจเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีที่หลากหลายและปลอดภัย ได้แก่ หนังสือร้องเรียน ส่ง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เลขที่ ๓๕ ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐ และช่องทางอื่น ๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน <https://www.otp.go.th/index.php/form/view?id=32&id=32> และมอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เช่น กลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มงานธรรมาภิบาล หรือกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการกรณีปัญหาด้านจริยธรรม รวมถึงตอบข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล สนข. มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีการนำมาตรการหรือกลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม รวมถึงข้อกำหนดจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมาบังคับใช้ในหน่วยงาน มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่เข้ารับราชการ มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา) เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ และสรุปปัญหาด้านจริยธรรม

หรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน อาทิ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม – วัฒนธรรมทางจริยธรรม สนข. ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง กระบวนการประมวลจริยธรรม ที่ครอบคลุมถึงหลักปฏิบัติในเรื่องจริยธรรม ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด สนข. มีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานผ่านสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูดและสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ประชาชนและผู้รับบริการ จัดกิจกรรมเน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเสนอเนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และจัดทำสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูด และสร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนและผู้รับบริการ

จำนวนโครงการกิจกรรม เครือข่ายความร่วมมือตามยุทธศาสตร์

๑) สนข. ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๑ โครงการ คือ กิจกรรมการเผยแพร่การแสดงพระธรรมเทศนา เนื่องในวันพระผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. ส่งเสริมบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ตลอดทั้งเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ โดยมีบุคลากร สนข. เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน ๑ คน ผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก หรือเทียบเท่า จำนวน ๙ คน หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๒๖ คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์ (อายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป) จำนวน ๔๖ คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการบรรจุใหม่ (อายุงานยังไม่ครบกำหนด ๑ ปี) จำนวน ๔ คน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในลักษณะอื่น จำนวน ๗๐ คน คือ ลูกจ้างประจำ ๒๒ คน และพนักงานราชการ ๔๘ คน

๒) จำนวนโครงการรณรงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน จำนวน ๒ โครงการ โดยมีจำนวนกลุ่มเป้าหมายเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๒๘ คน

๒.๑) โครงการรณรงค์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๒) โครงการส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หลักสูตร “ฉันทคือ... ข้าราชการที่ดี” กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

๓) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน จำนวน ๑ เครือข่าย ผ่านการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กระทรวงคมนาคม ตามเกณฑ์และแนวทาง

การคัดเลือกชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔) จำนวนกิจกรรมหรือโครงการอื่น ๆ จำนวน ๑ โครงการ คือ การจัดกิจกรรม “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อยกย่อง เชิดชู บุคลากร ที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงคุณค่ามีทัศนคติที่ดีต่อคุณความดี

๓) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรม โดยจำแนกตามพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรม รวมถึงผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องจนดำเนินการเสร็จสิ้น

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลลงในตารางให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง

ลำดับ ที่	มาตรฐาน ทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ข องรัฐ ที่มีพฤติกรรมการ ฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา สั่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ อัน ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรง เป็น ประมุข	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									

ลำดับ ที่	มาตรฐาน ทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ข องรัฐ ที่มีพฤติกรรมการ ฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา สั่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๒	ข้อสัต์ยสุจริ ตมิจิตสำนึกที่ดี และ รับผิดชอบต่อนหน้าที่	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๓	กล้าตัดสินใจ และ กระทำ ในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๔	คิดถึงประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									

ลำดับ ที่	มาตรฐาน ทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒/ ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ ข้อกำหนดจริยธรรม	พฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติ มาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ประเภท ของเจ้าหน้าที่ข องรัฐ ที่มีพฤติกรรมการ ฝ่าฝืน (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่อื่น ๆ)	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำเนินการ		กระบวนการจัดการเรื่อง		
					วันที่รับเรื่อง	วันที่สิ้นสุด กระบวนการ	ผลการพิจารณา		ผลการพิจารณา สั่งลงโทษ ทางจริยธรรม
							ยุติเรื่อง	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เป็น ธรรมและไม่ เลือกปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๗	ดำรงตนเป็น แบบอย่างที่ดี และ รักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๘	ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ (โปรดระบุ)	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									
๙	ข้อกำหนดจริยธรรม (โปรดระบุ)	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม ๐ เรื่อง									

๔) แบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

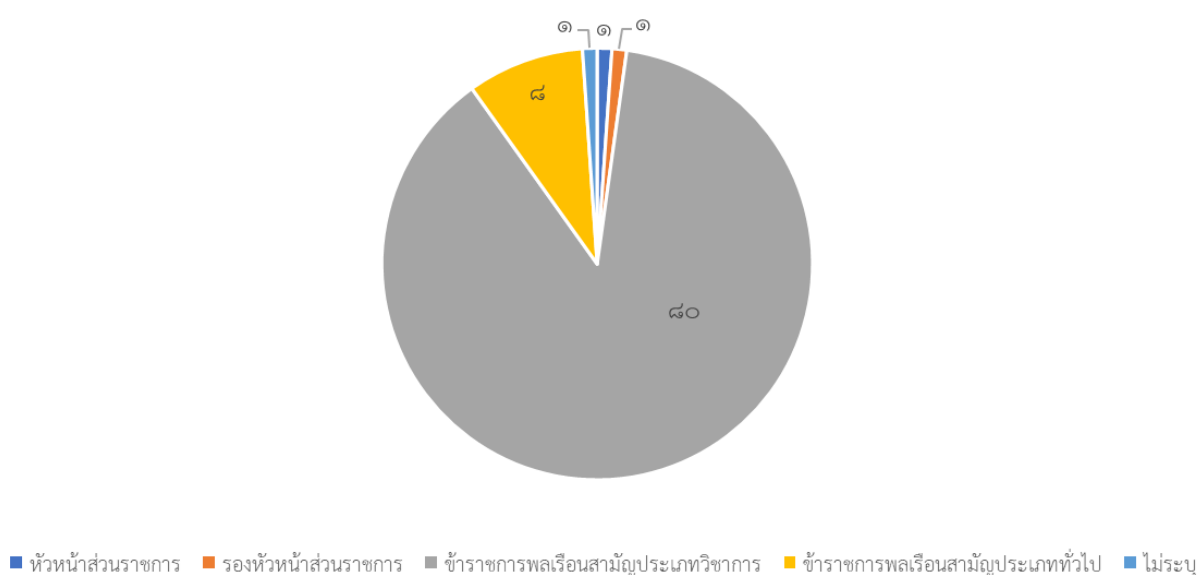
วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินการมีกลไกการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ว่ามีการกำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรักษาจริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และ เจ้าหน้าที่ของ สนข. เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๒๔๐ คน สำนักงาน ก.พ. กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ ในการนี้ สนข. มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๑ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๓๗.๙๒

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)		จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้ตอบแบบสอบถาม	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	
หัวหน้าส่วนราชการ	๑	๑	๑๐๐
รองหัวหน้าส่วนราชการ	๑	๑	๑๐๐
ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ	๘๐	๗๕	๑๑๘.๖๖
ข้าราชการพลเรือนประเภททั่วไป	๘		
ไม่ระบุ	๑		
รวม	๙๑		๑๑๘.๑๘

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



**ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ เกี่ยวกับการมีกลไกการรักษาจริยธรรม
ในสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร**

กลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็นว่า สนข. มีการดำเนินการ (ร้อยละ)
๑. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน	๙๕.๖๐
๒. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๙๕.๖๐
๓. หน่วยงานของท่านมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๙๔.๕๑
๔. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน	๘๙.๐๑
๕. หน่วยงานของท่านมีหรือสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๘๙.๐๑
๖. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรม และเผยแพร่ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม	๙๖.๗๐
๗. หน่วยงานของท่านมีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	๙๔.๕๑
๘. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้บังคับแก่บุคลากรในหน่วยงาน ที่มีพฤติกรรมที่เป็น การฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๙๓.๔๑
๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้พิจารณาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๓.๔๑
๑๐. หน่วยงานของท่านจัดทำรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร/รายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๙๖.๗๐
ภาพรวมกลไกการรักษาจริยธรรมใน สนข. คิดเป็นอัตราร้อยละ	๙๓.๘๔

๕) แบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๖

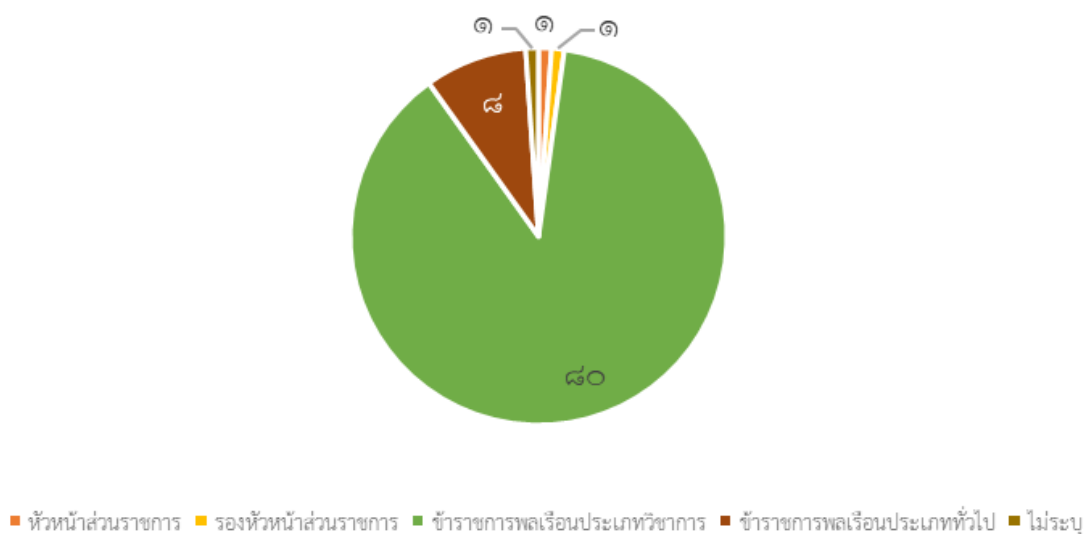
วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินผลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

๕.๑) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม สำนักงาน ก.พ. กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ สนข. มีอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔๐ คน ในการนี้ สนข. มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๑ คน คิดเป็น อัตราร้อยละ ๓๗.๙๒

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)		จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละของขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง
	ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ขนาด กลุ่ม ตัวอย่าง	
หัวหน้าส่วนราชการ	๑	๑	๑๐๐
รองหัวหน้าส่วนราชการ	๑	๑	๑๐๐
ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ	๘๐	๗๕	๑๑๘.๖๖
ข้าราชการพลเรือนประเภททั่วไป	๘		
ไม่ระบุ	๑		
รวม	๙๑		๑๑๘.๑๘

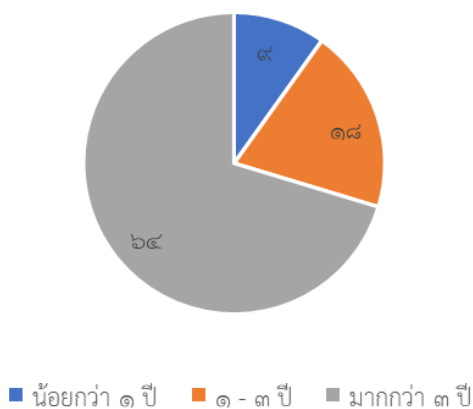
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม
ในหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



๕.๒) ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
น้อยกว่า ๑ ปี	๙	๙.๘๙
๑ - ๓ ปี	๑๘	๑๙.๗๘
มากกว่า ๓ ปี	๖๔	๗๐.๓๓
รวม	๙๑	๑๐๐

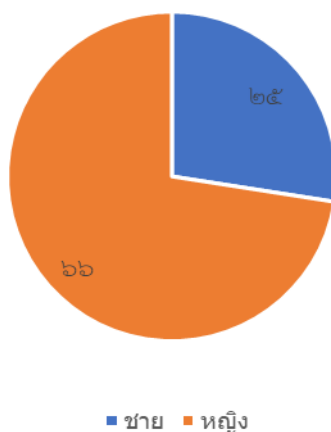
ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม



๕.๓) เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๒๕	๒๗.๔๗
หญิง	๖๖	๗๒.๕๓
รวม	๙๑	๑๐๐

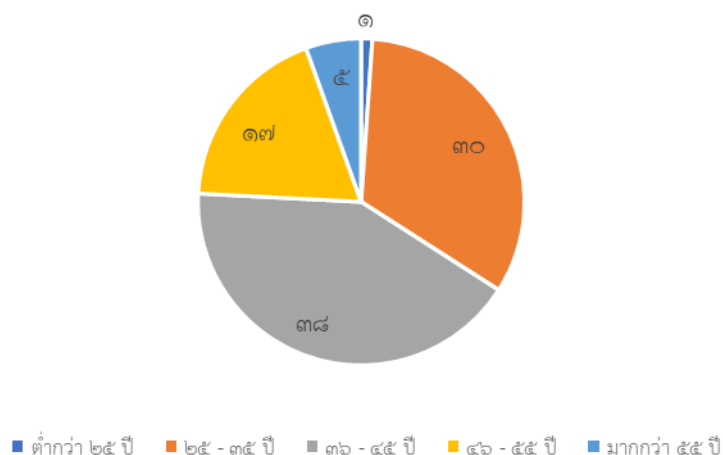
เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม



๕.๔) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑	๑.๑๐
๒๕ - ๓๕ ปี	๓๐	๓๒.๙๖
๓๖ - ๔๕ ปี	๓๘	๔๑.๗๖
๔๖ - ๕๕ ปี	๑๗	๑๘.๖๙
มากกว่า ๕๕ ปี	๕	๕.๔๙
รวม	๙๑	๑๐๐

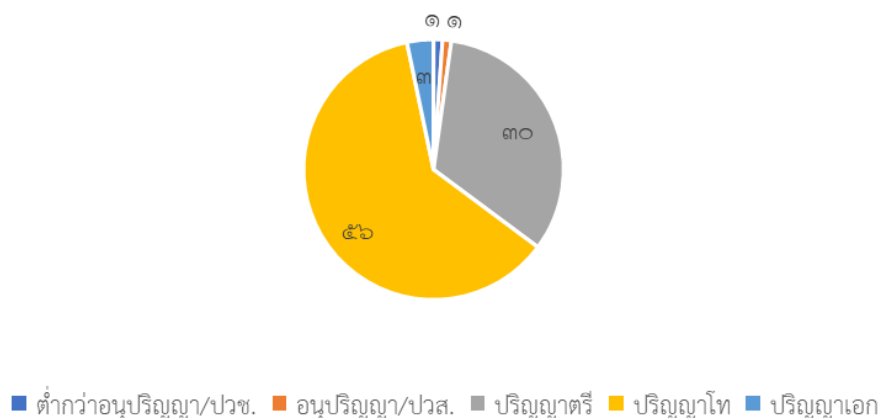
อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม



๕.๕) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

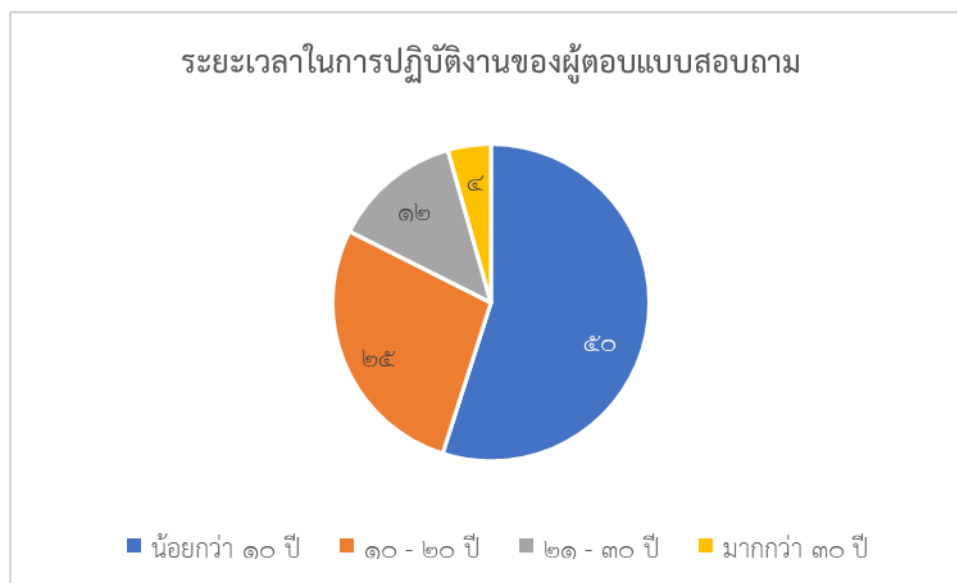
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช.	๑	๑.๑๐
อนุปริญญา/ปวส.	๑	๑.๑๐
ปริญญาตรี	๓๐	๓๒.๙๖
ปริญญาโท	๕๖	๖๑.๕๔
ปริญญาเอก	๓	๓.๓๐
รวม	๙๑	๑๐๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม



๕.๖) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๕๐	๕๔.๙๔
๑๐ - ๒๐ ปี	๒๕	๒๗.๔๗
๒๑ - ๓๐ ปี	๑๒	๑๓.๑๙
มากกว่า ๓๐ ปี	๔	๔.๔๐
รวม	๙๑	๑๐๐



๕.๗) ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ
แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการประเมิน การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับการขับเคลื่อนมาตรฐาน ทางจริยธรรมในหน่วยงาน
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ขาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
๑. ท่านให้ความสำคัญกับการเคารพความแตกต่างของการ นับถือศาสนา ของบุคลากรในหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๒. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงออกทาง ความคิดและการกระทำ ภายใต้รัฐธรรมนูญและ กฎหมาย	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๓. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่			
๔. ท่านส่งเสริมการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๕. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด

รายการประเมิน การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับการขับเคลื่อนมาตรฐาน ทางจริยธรรมในหน่วยงาน
๖. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมทาง จริยธรรมและการทุจริต ในหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม			
๗. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๘. ท่านสนับสนุนให้มีช่องทางการรายงานการฝ่าฝืน จริยธรรม และการตรวจสอบ ทุจริตในหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๙. ท่านส่งเสริมให้มีการดำเนินการและลงโทษบุคลากรใน หน่วยงานที่มีพฤติกรรม ไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมี จิตสาธารณะ			
๑๐. ท่านส่งเสริมให้มีการตอบแทนบุคลากรที่ทำงาน ด้วยความทุ่มเทและเสียสละ	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมี จิตสาธารณะ (ต่อ)	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๑. ท่านช่วยกำกับดูแลไม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว จากที่ทำงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๒. ท่านส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้แยกเรื่องงาน ออกจากเรื่องส่วนตัว	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			
๑๓. ท่านกำกับ ดูแล และควบคุมการทำงานของ บุคลากรให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๔. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๕. ท่านส่งเสริม กำกับดูแล และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในความรับผิดชอบเพื่อให้ งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ			
๑๖. ท่านส่งเสริมให้มีการเคารพความแตกต่างทางเชื้อ ชาติ ศาสนา เพศ ของบุคลากรในหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๗. ท่านส่งเสริมให้มีระบบคุณธรรมในหน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๑๘. ท่านสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจ หน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ของผู้บริหารในทุกระดับ	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ			
๑๙. ท่านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๒๐. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรักษา ภาพลักษณ์ขององค์กรและ เกียรติของทางราชการ	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
๒๑. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนต่อ บุคคลอื่นด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด
ภาพรวม	๔	๑๐๐	ขับเคลื่อนฯ ในระดับมากที่สุด

สำนักงาน ก.พ. กำหนดเกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

ในหน่วยงาน

ความคิดเห็น มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ย และระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง มีการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานในระดับน้อยที่สุด

๖) แบบสอบถามการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

ของรัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ตอบ แบบสอบถาม เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากภาพรวมของหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมิน			
	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการรักษาจริยธรรม	ร้อยละ	ความหมาย	การฝ่าฝืนจริยธรรม
๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๔	๑๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ ในชาติและรักษามลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และ เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์				
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๔	๑๐๐	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพ ต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์				

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมิน			
	ค่าคะแนน เฉลี่ยระดับ การรักษา จริยธรรม	ร้อยละ	ความหมาย	การฝ่าฝืน จริยธรรม
๓. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๔	๑๐๐	มีตัวอย่าง หรือหลักฐาน เชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการกล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องกล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติและไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง				
๔. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคิดถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๔	๑๐๐	มีตัวอย่าง หรือหลักฐาน เชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการคิดถึงประโยชน์ ของหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ ของหน่วยงาน และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน				
๕. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔	๑๐๐	มีตัวอย่าง หรือหลักฐาน เชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ของหน่วยงาน รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการ แก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง				
๖. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๔	๑๐๐	มีตัวอย่าง หรือหลักฐาน เชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ หรือเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจและต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมือง และพรรคการเมือง				
๗. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔	๑๐๐	มีตัวอย่าง หรือหลักฐาน เชิงประจักษ์	ไม่มี
คำอธิบาย : มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการดำรงตนเป็นแบบอย่าง ด้วยการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานพึงปฏิบัติตน ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชน ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม ถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยไม่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัย ของหน่วยงาน				

เกณฑ์ ๑ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๑.๕๐ ในระดับต้องปรับปรุง หมายถึงไม่ทราบ

เกณฑ์ ๒ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ ในระดับพอใช้ หมายถึงคาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้

เกณฑ์ ๓ มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ ในระดับดี หมายถึงทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้

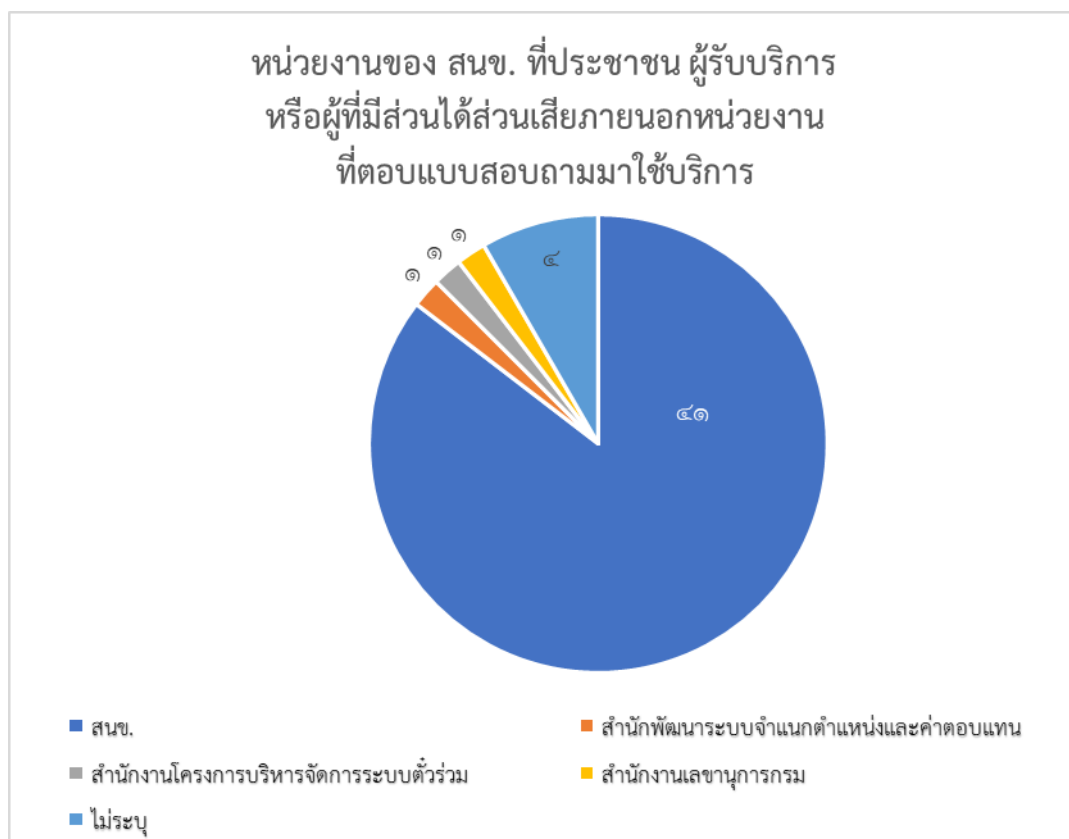
เกณฑ์ ๔ มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า ๓.๔๙ ในระดับดีเยี่ยม หมายถึงมีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์

๓) แบบสอบถามการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานรวมถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน

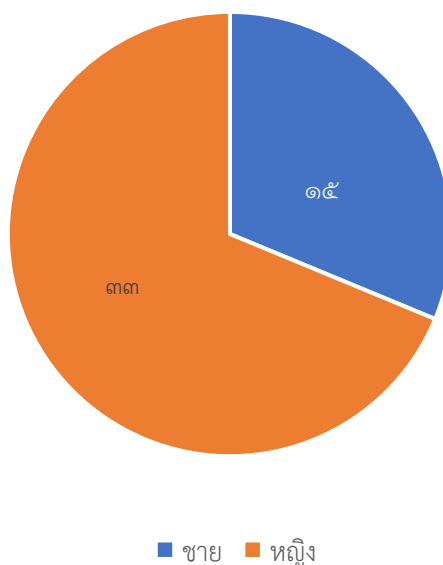
โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน สำหรับส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของกรอบอัตรากำลัง ทั้งนี้ สนข. มีกรอบอัตรากำลัง ๒๘๕ อัตรา ในการนี้ มีประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานตอบแบบสอบถามฯ ดังกล่าว เป็นจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๖.๘๔



๗.๑) เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๑๕	๓๑.๒๕
หญิง	๓๓	๖๘.๗๕
รวม	๔๘	๑๐๐

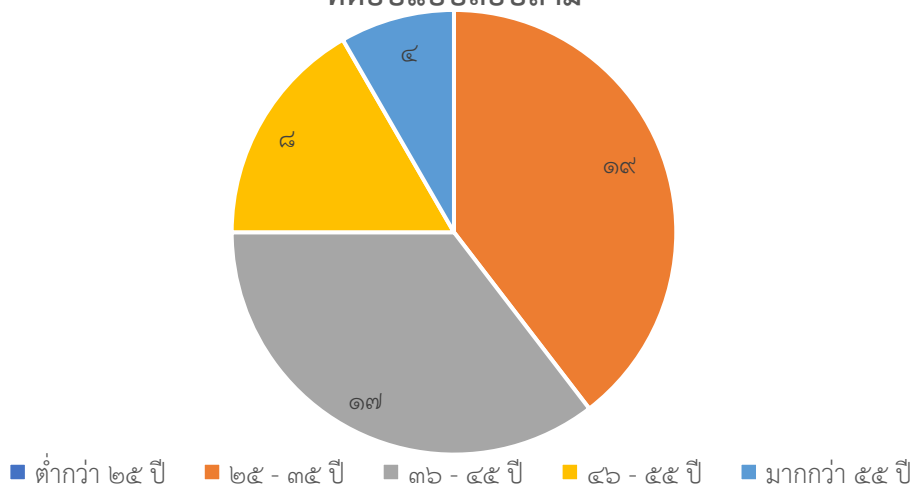
จำนวนเพศของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
ภายนอกหน่วยงาน ที่ตอบแบบสอบถาม



๗.๒) อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	-	-
๒๕ - ๓๕ ปี	๑๙	๓๙.๕๘
๓๖ - ๔๕ ปี	๑๗	๓๕.๔๒
๔๖ - ๕๕ ปี	๘	๑๖.๖๗
มากกว่า ๕๕ ปี	๔	๘.๓๓
รวม	๔๘	๑๐๐

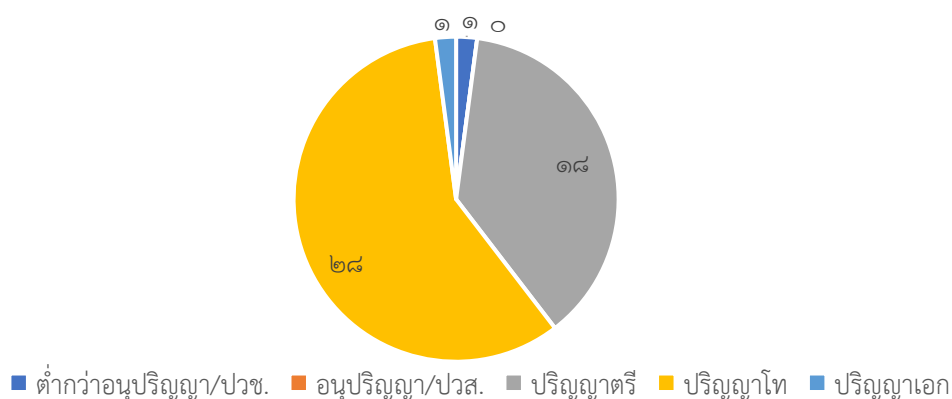
ช่วงอายุของประชาชน ผู้รับบริการ
หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม



๗.๓) ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวช.	๑	๒.๐๘
อนุปริญญา/ปวส.	-	-
ปริญญาตรี	๑๘	๓๗.๕๐
ปริญญาโท	๒๘	๕๘.๓๔
ปริญญาเอก	๑	๒.๐๘
รวม	๔๘	๑๐๐

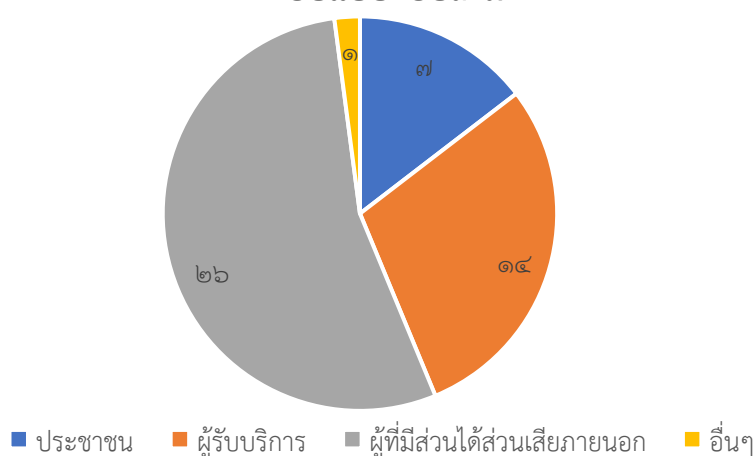
ระดับการศึกษาของประชาชน ผู้รับบริการ
หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม



๗.๔) ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ประชาชน	๗	๑๔.๕๘
ผู้รับบริการ	๑๔	๒๙.๑๗
ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	๒๖	๕๔.๑๗
อื่น ๆ	๑	๒.๐๘
รวม	๔๘	๑๐๐

ความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในฐานะประชาชน ผู้รับบริการ
หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม



๗.๕) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

รายการประเมิน การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. การทำงาน/การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงาน ได้ยึดมั่น ในสถาบันหลักของชาติ และผลประโยชน์ ประชาชน	๓.๕๐	๗๐	สูงมาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	๓.๓๙	๖๗.๘	สูงมาก
๓. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม	๓.๓๙	๖๗.๘	สูงมาก
๔. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ โปร่งใส และมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวม	๓.๔๑	๖๘.๒	สูงมาก
๕. บุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/การให้บริการ อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๔๕	๖๙	สูงมาก
ภาพรวม		๘๕.๗๕	สูงมาก

สำนักงาน ก.พ. กำหนดเกณฑ์การแปลผลแบบสอบถามการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ยและระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับสูงมาก
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับสูง
 ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับต่ำ
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง หน่วยงานมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานในระดับต่ำมาก

๗.๖) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

รายการประเมิน การมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ท่านเห็นแบบอย่างการทำงานที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการ	๓.๓๕	๘๓.๗๕	ดีมาก
๒. ท่านมีช่องทางการร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่ให้บริการอย่างสะดวก	๓.๒๕	๘๑.๒๕	ดี
๓. ท่านได้รับการชี้แจงหรือตอบข้อสงสัยจากหน่วยงานที่ให้บริการ	๓.๔๑	๘๕.๒๕	ดีมาก
๔. ท่านได้รับทราบถึงข้อมูลหรือผลงานของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือประชาชน	๓.๓๗	๘๔.๒๕	ดีมาก
๕. ท่านพึงพอใจต่อหน่วยงานที่ให้บริการ	๓.๕๐	๗๐	ดีมาก
ภาพรวม	๓.๓๗	๘๔.๒๕	ดีมาก

สำนักงาน ก.พ. กำหนดเกณฑ์การ แปลผลแบบสอบถามการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน มีเกณฑ์การแปลผลด้วยค่าเฉลี่ยและระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง มีผลต่อเนื่องเชิงบวกจากการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร ในระดับต่ำมาก

๘) รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ : เพื่อการรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานซึ่งได้จาก ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งเป็นการแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน

คำชี้แจง : ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายกรอกข้อมูลลงในตารางให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง

ค่าคะแนนตัวชี้วัด/หัวข้อการประเมิน					
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ผลคะแนนที่หน่วยงานของรัฐจัดเก็บข้อมูล					
ตัวชี้วัดที่ ๑ : การปฏิบัติหน้าที่					
i๑	i๒	i๓	i๔	i๕	i๖
๙๘.๒๒	๙๙.๑๑	๙๙.๑๑	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ : การใช้งบประมาณ					
i๗	i๘	i๙	i๑๐	i๑๑	i๑๒
๙๖.๔๓	๙๒.๗๖	๙๙.๑๑	๙๗.๓๐	๙๗.๓๐	๙๗.๓๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ : การใช้อำนาจ					
i๑๓	i๑๔	i๑๕	i๑๖	i๑๗	i๑๘
๙๘.๒๒	๙๗.๓๒	๙๗.๓๒	๙๘.๒๒	๑๐๐	๙๘.๒๒
ตัวชี้วัดที่ ๔ : การใช้ทรัพย์สินของราชการ					
i๑๙	i๒๐	i๒๑	i๒๒	i๒๓	i๒๔
๙๘.๒๒	๙๘.๒๒	๙๘.๒๒	๙๕.๔๙	๑๐๐	๙๖.๔๑
ตัวชี้วัดที่ ๕ : การแก้ไขปัญหาการทุจริต					
i๒๕	i๒๖	i๒๗	i๒๘	i๒๙	i๓๐
๙๙.๑๑	๙๗.๓๒	๙๖.๔๓	๙๘.๒๒	๙๘.๒๒	๙๘.๒๒

ค่าคะแนนตัวชี้วัด/หัวข้อการประเมิน									
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ผลคะแนนที่หน่วยงานของรัฐจัดเก็บข้อมูล									
ตัวชี้วัดที่ ๖ : คุณภาพการดำเนินงาน					ตัวชี้วัดที่ ๘ : การปรับปรุงการทำงาน				
e๑	e๒	e๓	e๔	e๕	e๑๑	e๑๒	e๑๓	e๑๔	e๑๕
๘๖.๐๖	๙๑.๐๙	๙๐.๐๙	๙๓.๙๗	๘๙.๐๙	๘๗.๐๖	๘๗.๐๖	๙๔	๗๙.๘๘	๘๗.๐๖

ค่าคะแนนตัวชี้วัด/หัวข้อการประเมิน									
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ผลคะแนนที่ผู้ประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) จัดเก็บข้อมูล									
ตัวชี้วัดที่ ๖ : คุณภาพการดำเนินงาน					ตัวชี้วัดที่ ๘ : การปรับปรุงการทำงาน				
e๑	e๒	e๓	e๔	e๕	e๑๑	e๑๒	e๑๓	e๑๔	e๑๕
๘๖.๐๖	๙๑.๐๙	๙๐.๐๙	๙๓.๙๗	๘๙.๐๙	๘๗.๐๖	๘๗.๐๖	๙๔	๗๙.๘๘	๘๗.๐๖

ค่าคะแนนตัวชี้วัด/หัวข้อการประเมิน						
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)						
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล				ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ : มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส		
๐๒๓	๐๒๔	๐๒๕	๐๒๖	๐๓๙	๐๔๐	๐๔๑
๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๐	๑๐๐

คำอธิบายเพิ่มเติม :

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาส สะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้

และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้ อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถาม การรับรู้ และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพ การสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูล พื้นฐาน ตัวชี้วัด ย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต