

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานภาครัฐ

**Integrity and Transparency Assessment: ITA**

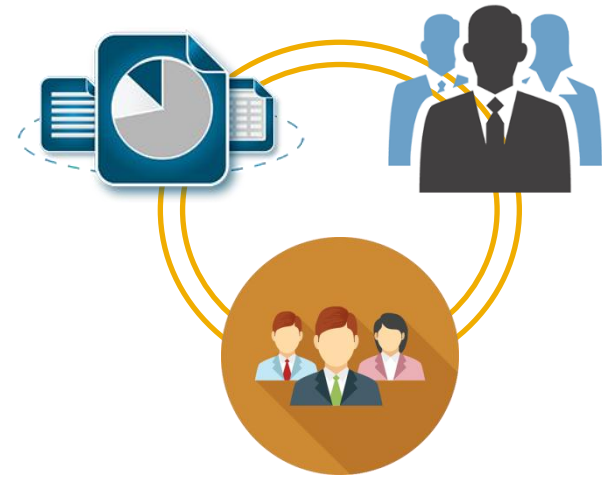
วันที่ 27 ธันวาคม 2560

ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น พลัส แวนด้า แกรนด์

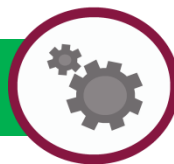
## ITA คืออะไร ?



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ  
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)  
เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของ  
หน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ **ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและ  
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน** เป็นการประเมิน  
ขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะที่ดีตาม  
หลักธรรมาภิบาล ปลอดภัยการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน  
มีวัฒนธรรมคุณธรรม รวมไปถึงผลการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



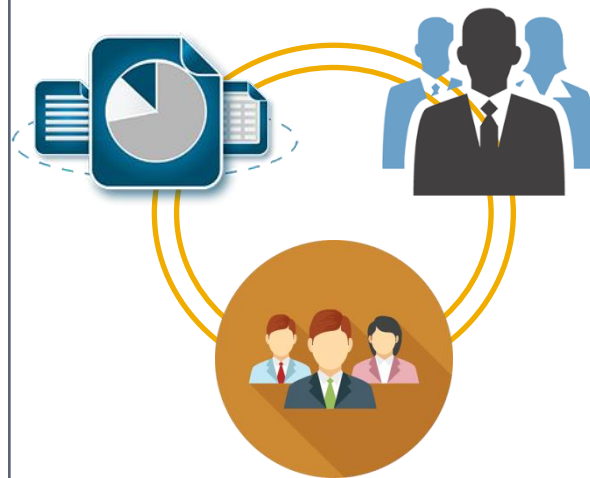
## ITA คืออะไร ? (ต่อ)



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

### **เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก**

ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ ได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ปลอดภัยจากการทุจริต



101 ของโลก

35 คะแนน

(ปี58) 76 ของโลก

38 คะแนน

# ค่าคะแนน CPI

ของประเทศไทย

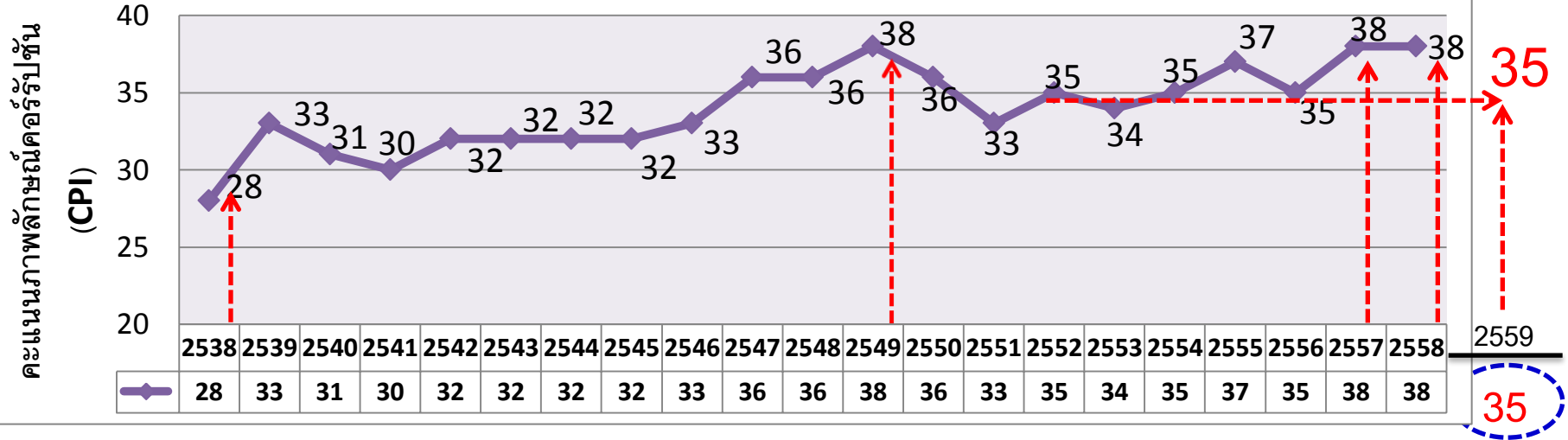
ปี 2559

แหล่งข้อมูล								ประเด็นเกี่ยวข้อง	กลุ่มเป้าหมาย
BF (BTI)	IMD	ICRG	WEF	WJP	EIU	GI	PERC		
								รัฐบาล/ การบริหารนโยบาย	
								กฎหมาย/ กระบวนการยุติธรรม	
								เศรษฐกิจ/ ธุรกิจระหว่างประเทศ	
								หน่วยงานภาครัฐ/ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ	

สำหรับแหล่งแหล่งข้อมูลที่เกิดขึ้นใหม่ในปีนี้เป็นปีแรก 1 แหล่งข้อมูล คือ Varieties of Democracy Project วัดเกี่ยวกับความหลากหลายของประชาธิปไตย

# สถานการณ์การทุจริตของประเทศไทย

## คะแนนดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ปี 2538-2559



(คิดจากรอบ 22 ปี)

ปี 2538 ได้คะแนนต่ำสุด 28 คะแนน

ปี 2549 ปี 2557 และ ปี 2558 ได้คะแนนสูงสุด 38 คะแนน

คะแนนเฉลี่ย 34 คะแนน



TRANSPARENCY INTERNATIONAL  
anti-corruption center

ที่มา : [www.transparency.org](http://www.transparency.org)

หมายเหตุ : คะแนนอยู่ระหว่าง 0-100



# ฐานข้อมูลหลัก 8 แหล่งผลสำรวจ CPI

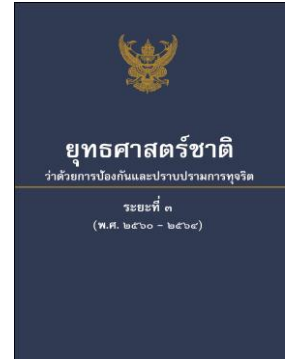
แหล่งข้อมูล		ประเด็นที่ส่งผลต่อ CPI ของไทย	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
Bertelsmann Foundation Transformation Index	: BF-BTI	เรื่องการปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิด มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด	45	40	40	40	40
Global Insight Country Risk Rating	: GI	การดำเนินการทางธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับการทุจริตมากน้อยเพียงใด	42	32	42	42	22
Economist Intelligence Unit Country Risk Assessment	: EIU	ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ	38	38	38	38	37
IMD World Competitiveness	: IMD	การตัดสินใจและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด	38	36	33	38	44
World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS)	: WEF	ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด	35	35	39	43	37
Political and Economic Risk Consultancy Asian Intelligence	: PERC	ระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมากน้อยเพียงใด	35	39	35	42	38
World Justice Project Rule of Law	: WJP	เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด	33	33	44	26	37
Political Risk Services International Country Risk Guide	: ICRG	ผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งทางการเมืองมีการทุจริตโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบเครือญาติ และภาคการเมืองกับภาคธุรกิจมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด	31	31	31	31	32
Varieties of Democracy Project	: VD	ความหลากหลายของประชาธิปไตย การเลือกตั้ง เสรีภาพ เปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังดูพฤติกรรมการคอร์รัปชันในระบบการเมืองในระดับฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ	-	-	-	-	24

# ITA กับการเป็นกลไกและเป็นตัวชี้วัดสำคัญ

ในการขับเคลื่อนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล

# ระดับประเทศ

- เป็นกลไกการขับเคลื่อนและถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)
- เป็นกลไกขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแนวนโยบายของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) โดยมีศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)
- ถูกกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดแนวทางที่ 2 “การป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ตามแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- เป็นกลไกขับเคลื่อนการยกระดับธรรมาภิบาลตามรายงานเรื่อง “การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบการบริหารงานที่มี ธรรมาภิบาลในภาครัฐ” โดยคณะกรรมการวิสามัญขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ



ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)



# ระดับสากล

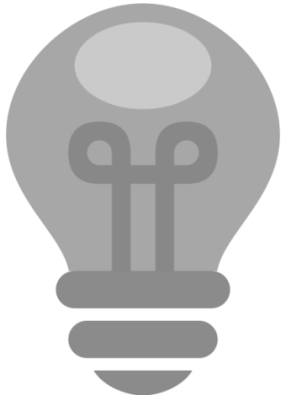


TRANSPARENCY INTERNATIONAL  
anti-corruption center



- เป็นเครื่องมือในการยกระดับ **ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI)**
- เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ 16.5 เรื่อง การลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

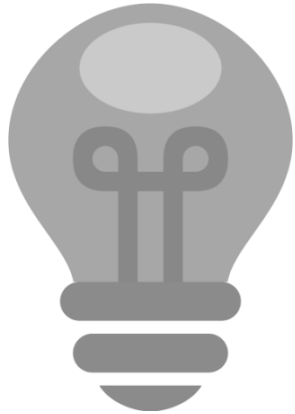
# หลักการประเมิน



กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) **แบ่งออกเป็น 5 ดัชนี** ดังนี้

- (1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- (2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- (3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- (4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- (5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

# หลักการประเมิน



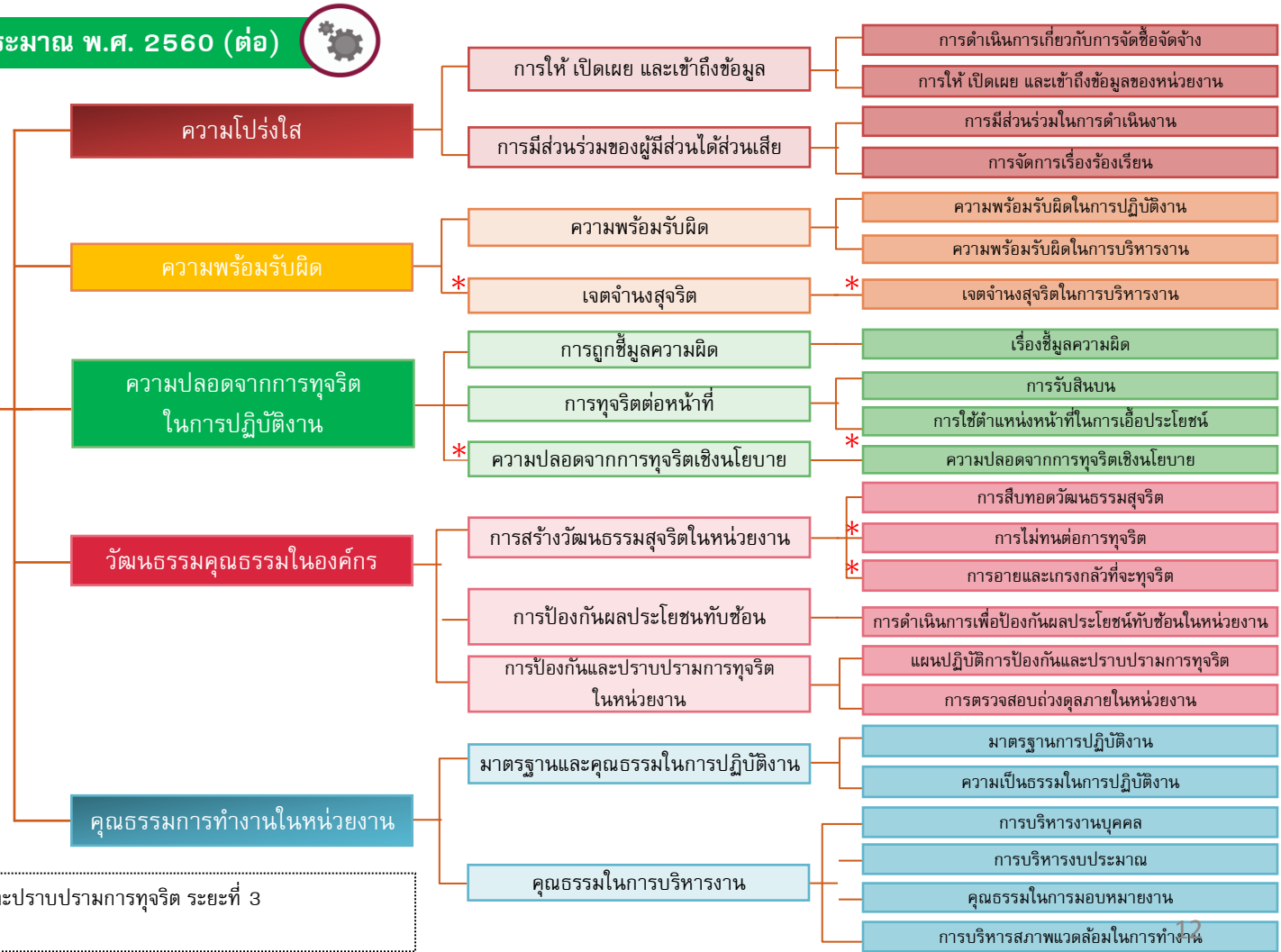
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มี 3 เครื่องมือ ได้แก่

- (1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) เป็นการประเมินจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน
- (2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- (3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

# กรอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)



## การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment: ITA



\* เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)



# การประเมิน ในเชิงบวก

ที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ



## การประเมินภายในองค์กร



## การประเมินภายนอกองค์กร

- แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: **EBIT**)
- แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: **IIT**)
- แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: **EIT**)

# กรอบการประเมิน ดัชนีความโปร่งใส



สำนักงาน ป.ป.ช.

1

## ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)



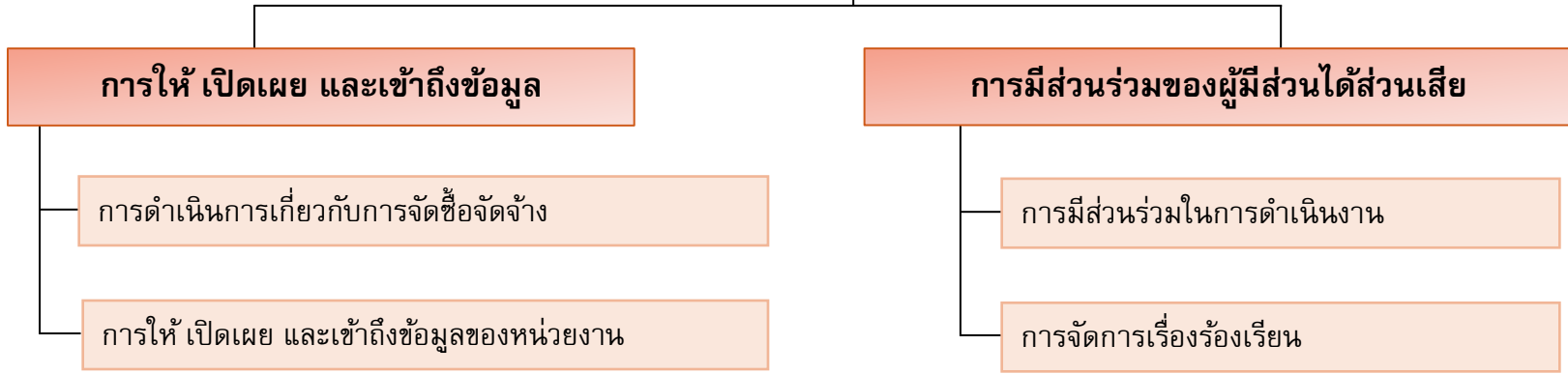
### การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

### การมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- การจัดการเรื่องร้องเรียน

## ดัชนีความโปร่งใส



**ดัชนีความโปร่งใส** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงานร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

## ตัวชี้วัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

### (1) ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)
	มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้
	(1) ชื่อโครงการ
	(2) งบประมาณ
	(3) ผู้ซื้อของ
	(4) ผู้ยื่นซอง
	(5) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน



### (1) ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (ต่อ)

<b>EBIT</b>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ตามกระบวนการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด</li> <li>(2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ</li> <li>(3) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ</li> <li>(4) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ</li> <li>(5) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ol>
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
	มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

# การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

กรมพัฒนาพลังงานทดแทน  
และอนุรักษ์พลังงาน  
กระทรวงพลังงาน

หน้าหลัก    เกี่ยวกับกรม    หน่วยงาน    ข่าว/ประกาศ    งานบริการ    ศูนย์องค์ความรู้

- แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
- แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
- แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
- แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

การประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการ  
จัดซื้อจัดจ้าง

# การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

แบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560  
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวจัว อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์ กรมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ลำดับที่	แผนงาน		คำครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		ลักษณะงาน (%)		วิธีการ (%)			ออกแบบหรือกำหนดคุณลักษณะเฉพาะแล้ว		แผนปฏิบัติการ			แผนการจ่ายเงิน		หมายเหตุ
	งาน/โครงการ	รายการ	จำนวน (หน่วยนับ)	งานต่อเนื่องที่ผูกพันงบประมาณปีต่อไป	งานที่เสร็จภายในปี 2560	จัดซื้อ	จัดจ้าง	สอบราคา	ประกวดราคา	มี (%)	ไม่มี (%)	ประกาศสอบราคา/ประกวดราคา (เดือน/ปี)	คาดว่าจะลงนามในสัญญา (เดือน/ปี)	คาดว่าจะมีการส่งมอบปี 2560 (เดือน/ปี)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติในปี 2560 (บาท)	เงินนอกงบประมาณหรือเงินสมทบ (ล้านบาท)	
1	โครงการขุดลอก	โครงการขุดลอก	1	-	/	-	-	/	-	-	มี.ค.-60	พ.ค.-60	ส.ค.-60	1,979,000 บาท			(-หนึ่งล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันบาทถ้วน-)
	ห้วยกระโดนและทำฝายกันน้ำ (จากบ้านสองห้อง -ฝายน้ำล้น หมู่ที่ 1)	ห้วยกระโดนและทำฝายกันน้ำ (จากบ้านสองห้อง -ฝายน้ำล้น หมู่ที่ 1) ปริมาณงานขุดลอกห้วยกระโดนสภาพเดิม ขนาดปากบนกว้าง 15 ม. ยาว 930 ม. ลึกเดิมเฉลี่ย 2.50 ม.	โครงการ														

แบบรายงานแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง

ลายมือชื่อ.....ผู้จัดทำ  
(นางน้ำฝน บัวบาน)  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ

ลายมือชื่อ.....ผู้รับผิดชอบ  
(นายอุตม์ หัวหาญ)  
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวจัว

# การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

สรุปผลการดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง ในรอบเดือน มกราคม - มีนาคม 2560

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) อพท.ส่วนกลาง

ลำดับ	งานจัดซื้อ / จัดจ้าง	วงเงินที่จะจัดซื้อหรือจัดจ้าง	ราคากลาง	วิธีจัดซื้อจัดจ้าง	รายชื่อผู้เสนอราคา	ผู้ที่ได้รับคัดเลือก	มูลค่าสัญญา (บาท)	ผลที่คัดเลือกโดยสรุป
1	การจัดทำหลักยุทธศาสตร์การเยือนการเยือนเพื่อส่งเสริมการจัดการโรงแรมที่พักเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	750,000.00	750,000.00	ตกลงราคา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	750,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
2	ต่อองค์การท่องเที่ยวแบบครบถ้วนระดับพื้นที่ภาคกลาง เพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ	2,700,000.00	2,700,000.00	ตกลงราคา	บริษัท ไบโอสปีด สออีแอนด์ จำกัด	บริษัท ไบโอสปีด สออีแอนด์ จำกัด	2,700,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
3	การศึกษารายงานงานและศึกษาผลกระทบจากงบประมาณร่วมใช้อุปทานด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ	2,200,000.00	2,200,000.00	จ้างที่ปรึกษา วิธีตกลง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2,200,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
4	การผลิตผลงานวิชาการระดับนานาชาติส่วนที่ 1	350,000.00	350,000.00	ตกลงราคา	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	350,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
5	ออกแบบผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกเพื่อการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่	300,000.00	300,000.00	ตกลงราคา	1.บริษัท อนิมิส จำกัด 2. บริษัท พีพี ดีไซน์ จำกัด	บริษัท อนิมิส จำกัด	300,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
6	โครงการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ของนายอำเภอพะเยาประแดง จังหวัดสุพรรณบุรี	1,740,000.00	1,740,000.00	จ้างที่ปรึกษา วิธีตกลง	1.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1,740,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
7	โครงการจัดทำแผนแม่บทการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หมู่เกาะช้างและพื้นที่เชื่อมโยง	5,400,000.00	5,400,000.00	จ้างที่ปรึกษา วิธีตกลง	1.บริษัท ฟิวเจอร์ เทคโนโลยี จำกัด 2.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3.มหาวิทยาลัยบูรพา 4.สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย	บริษัท ฟิวเจอร์ เทคโนโลยี จำกัด	5,370,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
8	การออกแบบและผลิตบรรจุภัณฑ์สำหรับสินค้าในพื้นที่พิเศษ	400,000.00	400,000.00	ตกลงราคา	1.บริษัท ฮอล โอลด์ สตูดิโอ จำกัด 2.บริษัท อนิมิส จำกัด 3.บริษัท มาเทรียลเมส คอนเซ็ปต์ ดีไซน์ จำกัด	บริษัท ฮอล โอลด์ สตูดิโอ จำกัด	390,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้
9	พัฒนาผลิตภัณฑ์ของที่ระลึกเพื่อการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ ร่วมกับศูนย์บันฑาศาไทย กระทรวงวัฒนธรรม	1,900,000.00	1,900,000.00	ตกลงราคา	1. บริษัท มาเทรียลเมส คอนเซ็ปต์ ดีไซน์ จำกัด 2. บริษัท ฮอล โอลด์ สตูดิโอ จำกัด	บริษัท มาเทรียลเมส คอนเซ็ปต์ ดีไซน์ จำกัด	1,843,000.00	คุณสมบัติเป็นตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดการจัดจ้าง (TOR) และราคาอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้

แบบฟอร์มการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย/แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ/  
คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการจัดซื้อจัดจ้าง  
ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน .....(ผู้มีอำนาจอนุมัติในการจัดซื้อ/จัดจ้างในเรื่องนั้น).....

ข้าพเจ้า.....นามสกุล.....ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่

ตำแหน่ง.....สังกัด.....สำนัก.....

ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็น

- หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ
- เจ้าหน้าที่พัสดุ
- คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา
- คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ
- คณะกรรมการจ้างที่ปรึกษา
- คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- คณะกรรมการตรวจการจ้าง
- อื่น ๆ.....

ตามคำสั่งสำนักงาน ป.ป.ช. ที่...../..... ลงวันที่.....

บันทึก ที่...../..... ลงวันที่.....

โดยถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยประมวลจริยธรรม  
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๔๗

๓. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

ชื่อโครงการ.../เรื่องจัดซื้อ/จ้าง.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องและส่วนได้เสียใดๆ กับผู้เสนองาน

หากข้าพเจ้ารับรองข้อมูลอันเป็นเท็จ ข้าพเจ้ายินยอมให้สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการทางวินัย  
ตามกฎหมายต่อไป

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ทราบ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....(ผู้มีอำนาจอนุมัติ).....

## การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล



# ตัวอย่างประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในการจัดซื้อจัดจ้าง



ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช.

เรื่อง ผลการประกวดราคาจ้างก่อสร้างอาคารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิษณุโลก

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศประกวดราคาจ้างก่อสร้างอาคารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิษณุโลก โดยกำหนดยื่นซองประกวดราคา ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๓.๐๐ น. และเปิดซองประกวดราคาวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๕ น. เป็นต้นไป ณ สำนักงาน ป.ป.ช. (สนามบินน้ำ) นั้น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พิจารณาคุณสมบัติและรายละเอียดของผู้เสนอราคา จำนวน ๗ ราย แล้ว จึงตกลงจ้างบริษัท เงินชุมทอง จำกัด ดำเนินการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิษณุโลก เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๒,๗๙๐,๐๐๐.- บาท (ยี่สิบสองล้านเจ็ดแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายสรรเสริญ พลเจียก)

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

## (2) ตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
<b>EIT</b>	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล



# การให้ เปิดเผย และเข้าถึง ข้อมูล

## การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน



มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์  
ณ ที่ทำการของหน่วยงาน  
และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่  
ปรากฏส่วนงานที่รับผิดชอบงานด้านการ  
ประชาสัมพันธ์

ภาพแสดงการมีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการสำนักงาน ป.ป.ช.อุตรดิตถ์  
สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอุตรดิตถ์



# แผ่นพับประชาสัมพันธ์

## "หยุด...คนโกงประเทศไทย"

หากท่านมียานพาหนะหรือเห็นการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา หรือข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่ากระทรวงการทูต ต่อหน้าที่หรือร่วมผิดปกติ ท่านสามารถยื่นคำกล่าวหาได้หลายวิธี ดังนี้

### ๑. ทำเป็นหนังสือ

เขียน เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ร.  
ที่อยู่ สำนักงาน ป.ป.ร. สนามบินน้ำ นนทบุรี  
หรือ สำนักงาน ป.ป.ร. ประจำจังหวัดลพบุรี

๒. กล่าวหาต่อหน่วยงานพนักงานเจ้าหน้าที่  
สำนักงาน ป.ป.ร. ประจำจังหวัดลพบุรี เพื่อให้  
เจ้าหน้าที่บันทึกคำกล่าวหาไว้เป็นหลักฐาน

๓. ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ สำนักงาน ป.ป.ร.  
[www.nacc.go.th](http://www.nacc.go.th) โดยระบุที่อยู่โทรศัพท์  
ที่ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ติดต่อกลับ

๔. นำร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน  
ณ สถานีตำรวจในเขตอำนาจสอบสวน  
โดยพนักงานสอบสวนจะส่งเรื่องไปยัง  
สำนักงาน ป.ป.ร. ต่อไป

## แบบกรรเรียนเจ้าหน้าที่รัฐทุจริต/ร่วมผิดปกติ

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้กล่าวหา

ชื่อ-สกุล \_\_\_\_\_  
ที่อยู่ \_\_\_\_\_ โทรศัพท์ \_\_\_\_\_

### ส่วนที่ ๒ ข้อมูลของผู้ถูกกล่าวหา

ชื่อ-สกุล \_\_\_\_\_  
ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ระดับ \_\_\_\_\_  
สังกัด \_\_\_\_\_  
จัดกล่าวหา \_\_\_\_\_

### ส่วนที่ ๓ พฤติการณ์การทุจริตตามข้อกล่าวหาโดยละเอียด

(โปรดระบุวัน เวลา สถานที่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น  
ชื่อยานบุคคลหรือชื่อยานหลักฐานอื่น ๆ ที่สามารถ  
ตรวจสอบได้ และหากมีเอกสารหลักฐานให้แนบด้วย)

ข้อมูลที่ร้องเรียนต่อสำนักงาน ป.ป.ร.  
จะเก็บเป็นความลับ



ชื่อผู้ยื่น เบ็ญจกรรม มีธอาสิน



ที่ตั้ง อาคารศาลาประชาคมศาลากลางจังหวัดลพบุรี  
ถนนนายวันนันทาราช ตำบลทะเลชุบศร  
อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ๑๕๐๐๐  
โทรศัพท์ ๐๓๖ ๗๓๑๐ ๒๒๖๓ - ๕  
โทรสาร ๐๓๖ ๗๓๑๐ ๒๒๖๔

สงวนลิขสิทธิ์  
ป.ป.ร. 1205  
[www.nacc.go.th](http://www.nacc.go.th)



## ร่วมสร้างเขตปลอดทุจริต

ปัญหาการทุจริตในประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วในทุกพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วประเทศคุณวุฒิจึงมีอำนาจ ประชาชนซึ่งเป็นผู้เป็นเจ้าของประเทศไม่ได้รับการบริการสาธารณะหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างที่ควรจะเป็น สังคมขาดความรักความสามัคคี ต่างคนต่างเห็นประโยชน์ของตนผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งมันถึงขั้นของงานที่เกี่ยวข้องงานจะไม่สามารถไปไหนไปมาได้ จึงต้องศึกษากรณีร่วมจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมด้วย มิฉะนั้น ร่วมสร้างเขตปลอดทุจริต ภายใต้นโยบายคุณวุฒิจึงมีร่วมด้วยช่วยกันดูแลจนหมดเขตปลอดทุจริต

การเป็นรัฐพลเมืองการทุจริตจึงเป็นที่ตั้ง สิ่งที่มีความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเป็นรัฐพลเมืองไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่ายภาคประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และร่วมเป็นหูเป็นตาจับใบปลิวและใบปลิวใบปลิวการทุจริตที่เป็น การทุจริต

## ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ ส.ป.ร. ประจำจังหวัด

### ด้านป้องกันการทุจริต

สร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานและภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปิโรตระหนักถึงพิษภัยการทุจริต รวมทั้งส่งเสริมค่านิยมให้สังคมมีค่านิยมต่อต้านการทุจริต

### ด้านตรวจสอบการทุจริต

รับเบบมีบัญชีสหกรณ์การเกษตรและสหกรณ์ชุมชนที่มีหนี้สินแบบถาวรของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์การเกษตรที่ประสบปัญหาทางการเงิน และสหกรณ์การเกษตรที่ประสบปัญหาทางการเงิน

### ด้านปราบปรามการทุจริต

รับฟ้องร้องพินัยการฟ้องคดีอาญาที่ฟ้องทุจริต การทุจริตของสมาชิกสหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์การเกษตรที่ประสบปัญหาทางการเงิน

## คำแนะนำการยื่นเบบชี้แจงแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน

ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ต้องยื่นเบบชี้แจงทรัพย์สินและรายการรับ และมอบอำนาจแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินต่อกรรมการ (ถ.ร. 90 หรือ ถ.ร. 91) ในรอบปีที่กำหนด และต้องลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้องกับเบบชี้แจง โดยต้องยื่นภายใน 30 วันนับแต่วันที่ยื่นเบบชี้แจง

### ตัวอย่าง

ตั้งกรณมี วันที่แสดงรายการ ขึ้นภายใน 30 วัน  
เจ้าพนักงานฯ 1 เม.ย. 58 1 - 30 เม.ย. 58  
เจ้าพนักงานฯ 1 เม.ย. 62 1 - 30 เม.ย. 62  
เจ้าพนักงานฯ 31 มี.ค. 63 1 - 30 เม.ย. 63

### วิธียื่นเบบชี้แจงแสดงรายการทรัพย์สิน

ผู้ยื่นเบบชี้แจงหรือมอบอำนาจให้ยื่นเบบชี้แจงมาทางในวันเวลาทำการ 08.30 - 16.30 น. หรือยื่นทางไปรษณีย์ (ลงทะเบียนส่งพัสดุ) โดยส่งไปที่สำนักงาน ป.ป.ร. ประจำจังหวัดลพบุรี



# การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

แจ้งย้ายสถานที่รับแบบบัญชีแสดงรายทรัพย์สินและหนี้สิน สำนักงาน

หน้าหลัก
เกี่ยวกับ ป.ป.ช.
ด้านการป้องกัน
ด้านการปราบปราม
ตรวจสอบทรัพย์สิน
ด้านวิชาการ
ร้องเรียน

ค้นหา

ค้นหา...



**ชื่อยศ สุวริศ**  
สมรสผ **พิด**

ผลงานกรรมการ บบช.

เรื่องที่ บ.บ.ช. ยื่นอุทธรณ์

เรื่องที่ บ.ป.ช. มีมติให้ข้อกล่าวหาตกไป

เรื่องกล่าวหาอยู่ระหว่างการดำเนินงาน

ผลงานด้านปราบปราม

**ข่าวจัดซื้อจัดจ้าง RSS**

 ประกาศตารางแสดงวงเงินงบประมาณและราคากลางโครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายการสื่อสารและสื่อประชาสัมพันธ์องค์กร (12/07/2560) [inew](#)

 ประกาศตารางแสดงวงเงินงบประมาณและราคากลาง โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครือข่ายการสื่อสารและสื่อประชาสัมพันธ์ องค์กร เพื่อการพัฒนาเครือข่ายหมู่บ้าน ชุมชนช่อสะอาด (ป.ป.ช.) หนังสือคู่มือการเฝ้าระวังการทุจริต ฉบับประชาชน ชุดที่ 1 - 2

 รายชื่อผู้ยื่นซองประกวดราคาซื้อรถยนต์ตรวจการณ์ จำนวน 9 คัน (21/06/2560)

 รายชื่อผู้รับซื้อ แบบประกวดราคาซื้อครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง ประเภทรถยนต์ตรวจการณ์ จำนวน 9 คัน (14/06/2560)

 ประกาศประกวดราคาซื้อครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง ประเภทรถยนต์ตรวจการณ์ (25/05/2560)

 ประกาศขายทอดตลาดพัสดุชำรุด เสื่อมคุณภาพ หรือไม่จำเป็นต้องใช้ในราชการต่อไป - สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (04/04/2560)

อ่านทั้งหมด

**ข่าวความเคลื่อนไหวคดีทุจริต RSS**

 ป.ป.ช. ส่งรายงานการไต่สวนที่มีการชี้มูลความผิดผู้บริหารมหาวิทยาลัย ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานส่วนท้องถิ่น 18 คดี (05/05/2560)

 ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ร่วมกระทำผิด รวม 15 จังหวัด 19 คดี (04/05/2560)

 ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดนักการเมืองท้องถิ่น จงใจไม่ยื่นบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สิน หรือยื่นเท็จ หรือปกปิดข้อเท็จจริง 14 จังหวัด 23 ราย (03/05/2560)

 ป.ป.ช. ลงคาบชี้มูลคดีผู้ว่าการ ททท. อัครวณิชภักดี อภิวิธานทรัพย์ กลับคืนแผ่นดิน (24/03/2560)

 ความืบหน้าคดีสินบนข้ามชาติโรลสรอยซ์ (09/03/2560)

อ่านทั้งหมด



## ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

### (1) ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
<b>EIT</b>	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

# การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



## (2) ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
<b>EIT</b>	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน



# การจัดการเรื่องร้องเรียน

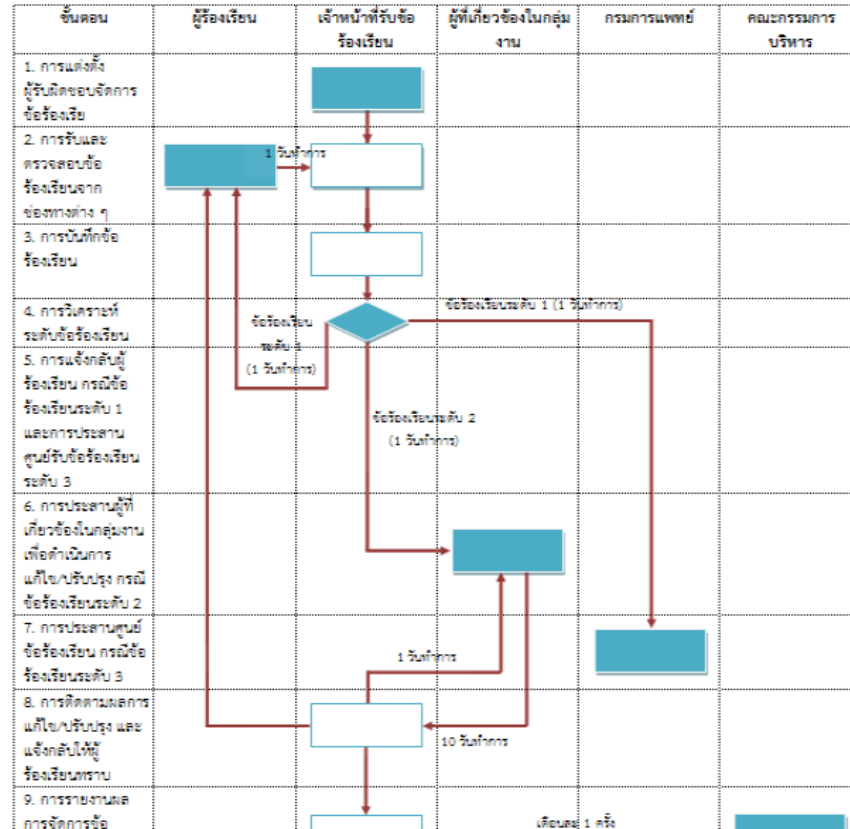


# การกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน



# การจัดการเรื่องร้องเรียน

## ขั้นตอนการปฏิบัติงาน



# กรอบการประเมิน ดัชนีความพร้อมรับผิด



2

## ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

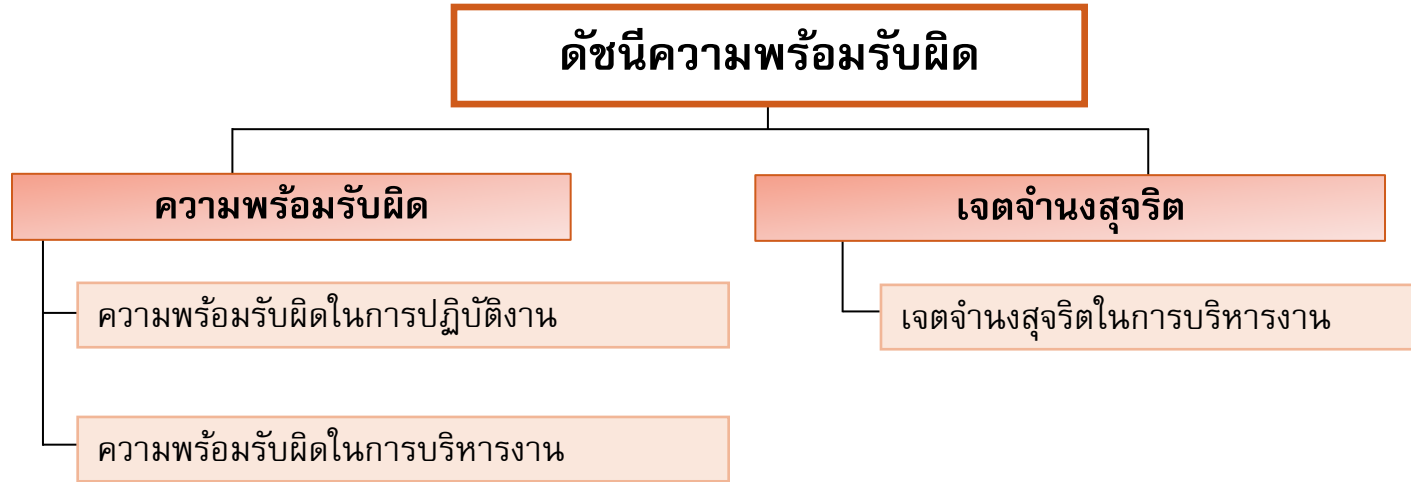
### ความพร้อมรับผิด

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน
- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน



### เจตจำนงสุจริต

- เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน



**ดัชนีความพร้อมรับผิด** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

## ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

### (1) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>IIT</b>	<b>เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน</b>
	<b>หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ</b>
	<b>เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน</b>
	<b>ท่านรู้สึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน</b>
	<b>หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>

### (1) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

<b>EIT</b>	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

### (2) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>IIT</b>	<b>ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม</b>
<b>EIT</b>	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

## ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

### ตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT รอบที่ 1</b>	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	<p>ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน ดังนี้</p> <p>(1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</p> <p>(4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน</p>
<b>IIT</b>	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
<b>EIT</b>	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน



# การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน



นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ  
ปลัดกระทรวงยุติธรรม  
เป็นประธานในพิธีประกาศเจตจำนง  
การบริหารงานด้วยความสุจริต ของ  
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

## การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน



การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตและโปร่งใส นำโดย ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง ฝ่ายบริหาร และพนักงานการไฟฟ้านครหลวงทุกคน ร่วมแสดงพลังพร้อมตั้งปณิธานการบริหารและการดำเนินงานโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance : GCG)

# การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน



นายไกรรัช เภยวิจิตร เลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเปิดเผยว่า สำนักงานศาลปกครองในฐานะหน่วยงานของรัฐ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของชาติ มีผลกระทบต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนั้น เพื่ออำนวยความสะดวก ยุติธรรมทางปกครองแก่ประชาชน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งในส่วนกลางและในภูมิภาค จึงได้รวมพลังประกาศเจตจำนงไม่ทนต่อการทุจริตต่อสาธารณชน ณ อาคารศาลปกครอง ณ.แจ้งวัฒนะ และอาคารศาลปกครองในภูมิภาคทั้ง 11 แห่ง (ที่มา : มติชน)

# การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

## ประกาศเจตจำนงสุจริต



ในฐานะผู้บริหารของกรมบัญชีกลาง ขอให้คำมั่นในการบริหารและการปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดถือหลักแห่งความชอบธรรม ความโปร่งใส ประกาศการทุจริต ประชกฏปฏิบัติและคำรณณอยู่ด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ ใช้คุณฉิณดีในทุกต้งในการแก้ไขปณหา ยึดมั่นในค่านิยมของกรมบัญชีกลางที่ว่า “ซื่อสัตย์ โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาไว้เกียรติคุณคลัง รวมพลังแห่งมิตร มีหลักคิดพัฒนา” พร้อมกันนัอนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้ ขอให้บุคลากรของกรมบัญชีกลางทุกคนได้ยึดมั่นในหลักการณ์ และขอให้ตระหนักไว้เสมอว่า “ความซื่อสัตย์” คือ แก่นแท้ที่มีคุณค่าของกรมบัญชีกลาง และเพื่อให้การบริหารราชการ และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ สดความซื่อซ่อดับัญชาการทุจริตและประชกฏติฉิณณ ดังกำหนดนโยบายเชื่อได้ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้ดัง



นางสาวสุกฤษฎิณี รัตนงษ์ อธิบดีกรมบัญชีกลาง  
24 มกราคม 2560

- 1 **ด้านความโปร่งใส**  
ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมและตรวจสอบในการปฏิบัติงาน ให้เปิดเผย และเข้าทำงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจัดจ้ดจ้างข้อมูลการดำเนินการกิจจ้าง ทุ ของหน่วยงาน ดำเนินการเรื่องร้องเรียนโดยยึดหลักความถูกต้อง ชอบธรรม
- 2 **ด้านความพร้อมรับผิด**  
ปฏิบัติตามกฎทนาย ระเบียบ อย่างครบถ้วนเคร่งครัด พร้อมรับผิดต่อภาคีคสช.นงและการบริหารงาน
- 3 **ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน**  
ปฏิบัติตามคำ้วความซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับจ้างแห่งงน้าก้าในการเอื้อประโยชน์หรือรับสินบน ยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรฐาน กางคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งจรรยา และค่านิยมของกรมบัญชีกลาง
- 4 **ด้านวัฒนธรรมในองค์กร**  
มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม สร้างวัฒนธรรมในการร่วมต้งดำเนินการทุจริต มีการดำเนินการมาตรการเด็ดขาดในการลงโทษผู้กระทำทุจริต
- 5 **ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน**  
ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความถูกต้องและเสมอภาค ตามกฎทนาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ มุ่งเน้นการบริหารจัดการและพัฒนาจริยธรรมบุคคลอย่างเป็นระบบ มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 6 **ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน**  
มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้บุคลากรของกรมสื่อสารจ้างความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใสตามแนวนโยบายจ้างต้ง

**“ความซื่อสัตย์”**  
คือ แก่นแท้ที่มีคุณค่าสิ่งของคนกรมนับนงรักษา



# การเสด็จเจตจำนง

ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี

สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และจะต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ พร้อมรับผิดชอบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม ให้สมกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่กำหนดว่า “ซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ” โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี จะดำเนินการดังนี้

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

๒) ปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ ค่านิยมในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๓) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องไม่ยอมรับพฤติกรรมกาทุจริตทุกรูปแบบ และไม่ทนต่อการทุจริต โดยหากเจ้าหน้าที่คนใดประพฤติตนหรือมีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริต จะต้องได้รับการลงโทษทางสังคม อันจะส่งผลให้บุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี เกิดความสะอาดหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต

๔) มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เก้าทันต่อพลวัตของการทุจริตและสอดคล้องกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๕) มุ่งบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และจะบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส คุ่มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และพร้อมแสดงความรับผิดชอบ หากการปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุโข อัครสันติชัย)

ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดนนทบุรี

# แจ้งเวียนประกาศเจตจำนงให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทราบ



## สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดชัยนาท

ส่วนราชการ สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดชัยนาท

เลขที่ - ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดชัยนาท

เรียน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกท่านเพื่อโปรดทราบ

ด้วยผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดชัยนาท ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดชัยนาท ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐ และประสงค์ที่จะให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ฯ ได้รับทราบเจตจำนงในการบริหารงานดังกล่าว

ทั้งนี้ จึงขอความร่วมมือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกท่านรับทราบตามประกาศที่แนบมาพร้อมกันนี้ และโปรดลงนามรับทราบประกาศดังกล่าว

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
๑	นายบริบูรณ์ รตนธงชัย	ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ	
๒	นางสาวมลธิชา อินทรชาติ	ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ	

# ผู้บริหารมอบนโยบายการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน

รายงานการประชุมสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดชัยนาท

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดชัยนาท

.....

## ผู้มาประชุม

๑. นายสนธยา รักขวงค์
๒. นายบริบูรณ์ รตนธงชัย
๓. นางสาวลลิตา อินทรชติ
๔. นายพรพดิน รอดเขียน
๕. นางสาวลลิตดา แก้วเกษการณ
๖. นางสาวตรุณี จิรมหาสุวรรณ
๗. นางสาวพิชฎาณณ์ กิ่งก้าน
๘. นางสาวพรปวีณ์ คณาวุฒิ
๙. นางสาวพิมพ์จี ธนนันทวงษ์
๑๐. นางสาวรวมจิตต์เมตต์ พุทธจักร
๑๑. นางสาววัชรินทร์ ไชยสมบัติ

ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดชัยนาท  
ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามฯ  
ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามฯ  
ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามฯ  
ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามฯ  
เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการ  
นักบริหารงานคลังและพัสดุปฏิบัติการ  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ประกาศดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานทราบแล้วเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐ ขอให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดชัยนาท กล่าวถึงนโยบายในการปฏิบัติงานต่อไปว่า หลังจากมีการประกาศเจตจำนงสุจริตไปแล้วจะต้องมีการบริหารจัดการและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทั้ง ๕ ด้าน ตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ไปแล้ว ซึ่งได้แก่

ด้านความโปร่งใส เรื่องจัดซื้อจัดจ้างต้องทำให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และมีการเผยแพร่เป็นประจําทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง เรื่องประชาสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ฝ่ายป้องกันก็ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เพราะในปีนี้จะต้องส่งผลงานประกวดสำนักงานประชาสัมพันธ์ดีเด่น สุดท้ายเรื่องช่องทางร้องเรียนของสำนักงานและผู้รับผิดชอบยังขอให้ใช้คำสั่งเดิมในปีที่แล้ว

ด้านความพร้อมรับผิด ขอให้เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่นทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และหากเกิดข้อผิดพลาดทุกคนรวมทั้งตัวผู้อำนวยการเองก็ต้องพร้อมรับผิดขอหากเกิดความเสียหายที่มาจากกรปฏิบัติงาน

ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เข้ามาทำงานในสำนักงาน ป.ป.ช. คุณสมบัตินี้ต้องมีคือความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องยึดถือ สิ่งใดที่เข้าข่ายว่าเป็นการทำทุจริตก็หลีกเลี่ยง อย่าเข้าไปข้องเกี่ยว

ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรเราคือ เราจะไม่รับเลี้ยง หรือรับของกำนัลจากใครทั้งสิ้น ซึ่งเราทำสืบต่อกันมาตั้งแต่ ป.ป.ช. ขอให้ทุกคนหลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งกับผู้บริหาร และร้านค้าที่จัดซื้อจัดจ้าง และในส่วนของแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตนั้นทางฝ่ายป้องกันได้ดำเนินการจัดทำแล้ว ซึ่งจะได้ชี้แจงและให้ทุกคนถือปฏิบัติต่อไป

ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สุดท้ายเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมในการทำงาน ทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อใครคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ ควรเป็นไปตามขั้นตอนซึ่งเราก็มีแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานกันอยู่แล้วเพียงแต่ระยะเวลาของงานบางงานเช่นงานปราบปรามหรืองานตรวจสอบทรัพย์สินอาจจะมียะเวลาก่อนข้างนานก็ต้องอธิบายให้ผู้รับบริการทราบถึงขั้นตอนการทำงานของเราด้วย

ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เป็นนโยบายที่ ผู้อำนวยการต้องการจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบในส่วนขงรายละเอียดการดำเนินการจะฝ่ายป้องกันแจ้งอีกครั้ง

๑.๔ ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดชัยนาท ขอคุณเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ในการช่วยเหลือจัดโครงการปรับฐานคิดเปลี่ยนทัศนคติข้าราชการไทย ชัยนาทโปร่งใสร่วมใจด้านทุจริต เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ แพนตาซี รีสอร์ท ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ



# กรอบการประเมิน

## ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน



3

### ดัชนีความปลอดจากการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

#### การถูกชี้มูล ความผิด

- เรื่องชี้มูลความผิด

#### การทุจริตต่อหน้าที่

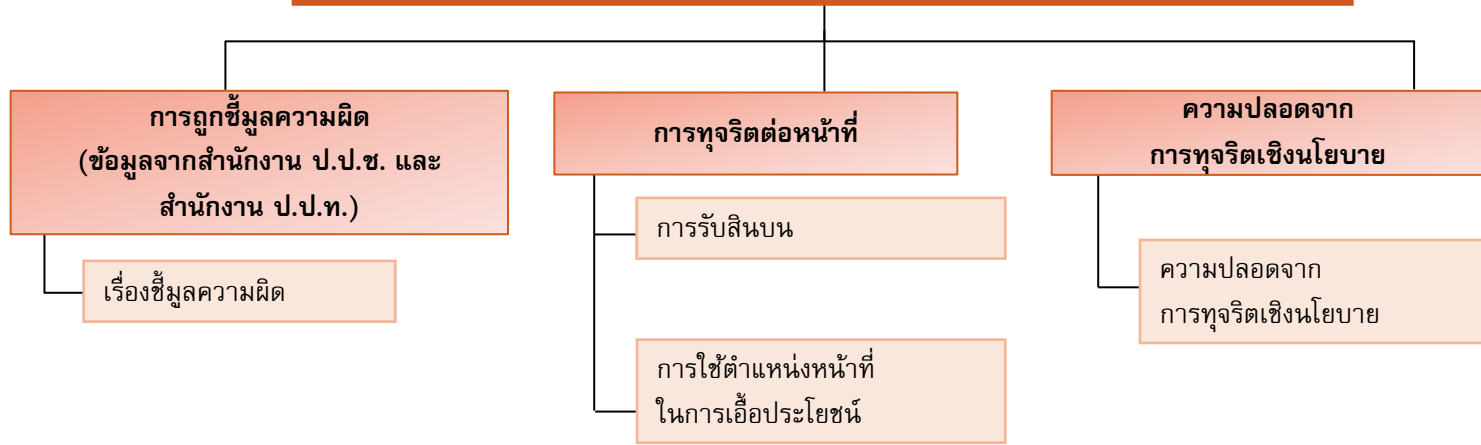
- การรับสินบน
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่  
ในการเอื้อประโยชน์



#### ความปลอดจาก การทุจริตเชิงนโยบาย

- ความปลอดจากการ  
ทุจริตเชิงนโยบาย

## ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน



**ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการข้อมูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย

## ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด

### ตัวชี้วัดย่อยเรื่องชี้มูลความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

#### ข้อมูลการถูกชี้มูลความผิด

เรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

## ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

### (1) ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ

## (2) ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูก เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน

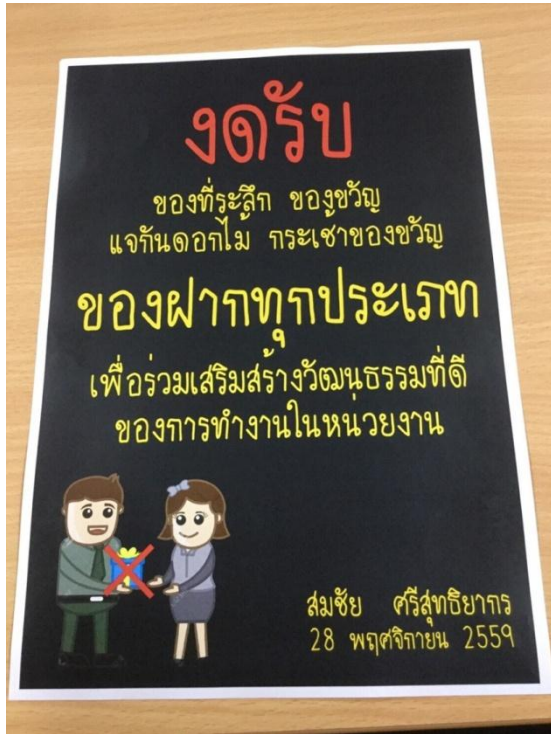
## ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

### ตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกือหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจ เอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือ แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
EIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

# การทุจริตต่อหน้าที่ และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย



  
 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข  
 เรื่อง การให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาในเทศบาลปใหม่  
 พุทธศักราช ๒๕๖๐

เนื่องในโอกาสเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่ใกล้เข้ามานี้ ข้าราชการชั้นผู้น้อย นิยมมอบหรือรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติ ที่ผิด ทั้งยังเป็นช่องทางให้เกิดการประทุพผิตชอบในราชการ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๐ ให้ถือปฏิบัติว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยพึงงดการให้ของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชาหรือสมาชิก ในครอบครัวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมให้เกิดการประทุพ และสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำชับผู้ดูแลข้าราชการ ในสังกัดให้ประทุพผิตชอบเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง


กระทรวงสาธารณสุข จึงส่งเสริมมาตรการการป้องกันการทุจริตและประทุพผิตชอบใน ราชการ โดยการสร้างค่านิยมอันดีของข้าราชการการเมือง ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข เรื่อง การให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในเทศบาลปใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งข้าราชการการเมือง ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา จะต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการ ทุจริตและประทุพผิตชอบในราชการอีกสถานหนึ่ง ดังนี้

ข้อ ๑ ในกรณีประสงค์จะแสดงความยินดีหรือความปรารถนาดี ควรส่งเสริมให้ใช้บัตรอวยพร หรือการงานในบุญต่อพระภิกษุสงฆ์ ทั้งนี้ ให้งดมอบของขวัญแก่ครอบครัวของข้าราชการการเมือง ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและผู้บังคับบัญชาด้วย

ข้อ ๒ การเฝ้าระวังในใหญ่ข้าราชการหรือการใช้เงินสวัสดิการใดๆ ของส่วนรวม เพื่อการจัดหา ของขวัญให้เป็นอันงดโดยเด็ดขาด

จึงประกาศมาเพื่อถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ให้อิวว่าการดำเนินมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ เป็นความลับโดยอ้างหน้าที่ของผู้รับและผู้ให้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙  
  
 (นายปิยะศักดิ์ สกลสิทธิ์ยาว)  
 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

  
 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข  
 เรื่อง การให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาในเทศบาลปใหม่  
 พุทธศักราช ๒๕๖๐

งดมอบของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติ ที่ผิด ทั้งยังเป็นช่องทางให้เกิดการประทุพผิตชอบในราชการ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๐ ให้ถือปฏิบัติว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยพึงงดการให้ของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชาหรือสมาชิก ในครอบครัวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ เพื่อเสริมสร้างค่านิยมให้เกิดการประทุพ และสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำชับผู้ดูแลข้าราชการ ในสังกัดให้ประทุพผิตชอบเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การหลีกเลี่ยงสถานการณ์  
 และโอกาสที่อาจก่อให้เกิด  
 การรับสินบน ระบบอุปถัมภ์  
 การเอื้อประโยชน์ และการเกิดผลประโยชน์  
 หักซ้อน



# กรอบการประเมิน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร



สำนักงาน ป.ป.ช.

4

## ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

### การสร้างวัฒนธรรม สุจริตในหน่วยงาน

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต
- การไม่ทนต่อการทุจริต
- การอายและเกรงกลัว  
ที่จะทุจริต

### การป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน

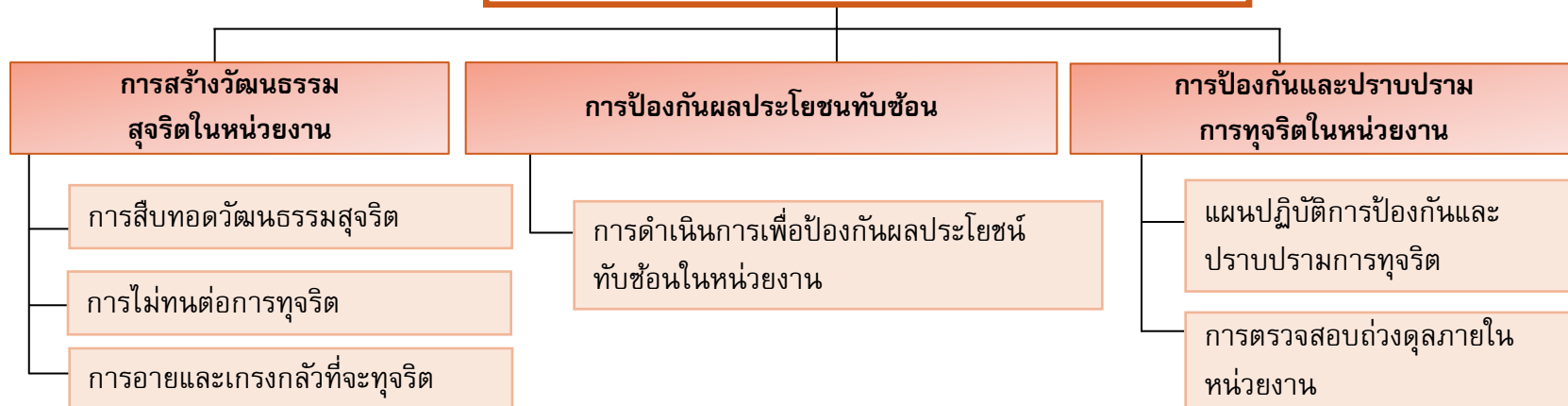
- การดำเนินการเพื่อป้องกัน  
ผลประโยชน์ทับซ้อน  
ในหน่วยงาน

### การป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตในหน่วยงาน

- แผนปฏิบัติการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริต  
การตรวจสอบตัวบุคคล  
ภายในหน่วยงาน



## ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร



**ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอด แก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทน ต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำ การทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่ต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมี กระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึง ผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

## ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

### (1) ตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ
-----	--

### (2) ตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น
-----	---

**(3) ตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต**

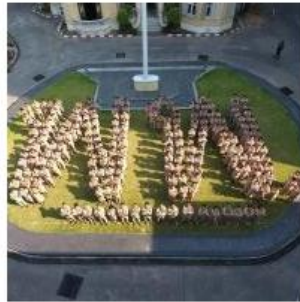
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอัปอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>III</b>	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอัปอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

# การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

ข้าราชการ [www.ประภาศ](http://www.ประภาศ) "ไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน"



# การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต



## ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

### ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	<b>เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว</b>
	<b>การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม</b>



# การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

1. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง
2. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่าง ๆ
  - **โอกาส**ที่จะเกิดความเสี่ยง(Likelihood)
  - **ผลกระทบ**ของความเสี่ยง(Impact)

# ตาราง 1 เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสียหาย

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

## ตาราง 2 เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	ผลกระทบที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
4	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
3	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
2	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
1	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆครั้ง


## ตาราง 3 แสดงระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	15-25 คะแนน
2	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	9-14 คะแนน
3	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	4-8 คะแนน
4	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	1-3 คะแนน

ระดับความเสี่ยง

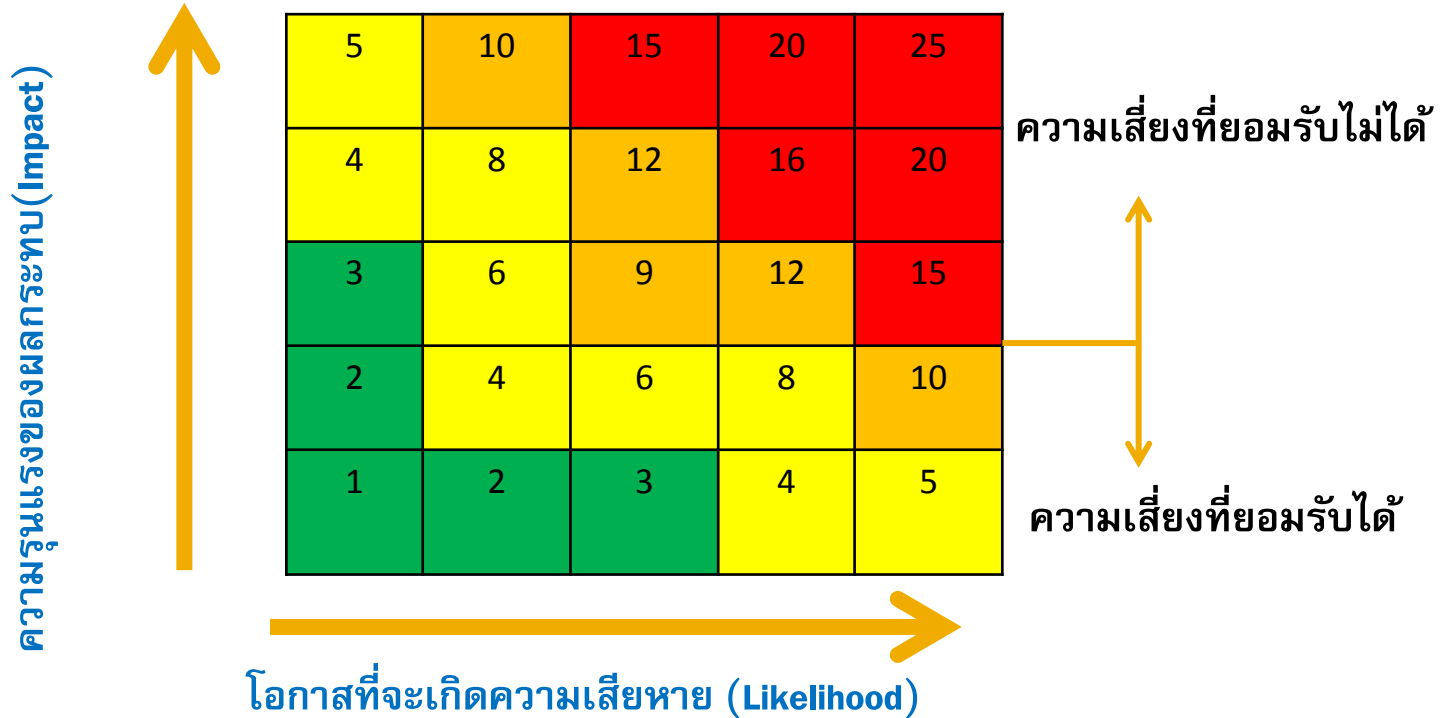
= โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ (Likelihood) x ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ (Impact)

ตาราง 4 การแบ่งเป็น 4 ระดับ สามารถแสดงเป็น Risk Profile แบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วน (4 Quadrant) ในการแบ่ง

ระดับความ เสี่ยง	คะแนนระดับความ เสี่ยง	มาตรการกำหนด	การแสดงสี สัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	15-25 คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำ หรือถ่ายโอนความเสี่ยง	 สีแดง
เสี่ยงสูง (High)	9-14 คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	 สีส้ม
เสี่ยงปานกลาง (Medium)	4-8 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการ ควบคุมความเสี่ยง	 สีเหลือง
เสี่ยงระดับต่ำ (Low)	1-3 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	 สีเขียว

# การวิเคราะห์และจัดทำแผนภูมิความเสี่ยง (Risk Map)

ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ← → ความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้



## ตาราง 5 ตารางสรุปผลการประเมินความเสี่ยง (ตัวอย่าง)

ลำดับ	สี	ความเสี่ยง	ระดับของความ เสี่ยง	รูปแบบ
1		การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด	20 (สูงมาก)	รูปแบบที่ 1
2		การเบิกจ่าย	16 (สูงมาก)	รูปแบบที่ 6
3		การใช้อำนาจหน้าที่/การใช้ดุลยพินิจ	16 (สูงมาก)	รูปแบบที่ 8
4		การใช้ทรัพย์สินของสำนักงาน	15 (สูงมาก)	รูปแบบที่ 6
5		พฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม (เบียดบัง เวลาราชการ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัว)	12 (สูง)	รูปแบบที่ 9
6		การใช้อิทธิพล	12 (สูง)	รูปแบบที่ 9
7		การจัดซื้อจัดจ้าง	3 (ต่ำ)	รูปแบบที่ 8



# คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

"ชื่อสัตย์ เมินธรรม มี๐๐อาชีพ"



ถ่ายภาพ : อรรถวุฒิ ศรียากัย  
แบบปก : จาตุชัย กัลยานิติคุณ



คู่มือป้องกันการขัดกันระหว่าง

**ประโยชน์ส่วนบุคคล**

กับ

**ประโยชน์ส่วนรวม**

(Conflict of Interest)



# การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน



# การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

## รพ.มหาสารคาม จัดอบรมเข้ม การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

14 กรกฎาคม 2559 ที่ห้องประชุมตึกสี่ล้าน 4 อาคารผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาสารคาม



โรงพยาบาลมหาสารคาม  
MAHASARAKHAM HOSPITAL

ข้อสัตย์ โปร่งใส ใส่ใจบริการ

## ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

### (1) ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

## แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงการคลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในกฎระเบียบ และปฏิบัติตามกฎหมาย ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

### พันธกิจ

1. ปูกละปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงการคลัง
2. สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในกฎระเบียบ และปฏิบัติตามกฎหมาย
3. พัฒนาเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
4. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปูกละปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนในทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

หน่วยงาน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			มาตรการ		
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและปลูกจิตสำนึกพร้อมถ่ายทอดกรอบในการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง	๑. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการประชุมเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับดีมาก	๑.ระดับดีมาก ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการประชุม	-	-	- เสริมสร้างความความเข้าใจพร้อมปลูกและปลูกจิตสำนึกแก่ผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-	-

## (2) ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่สืบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น
<b>IIT</b>	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ</b>
	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b>



# การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

## การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

### ETDA มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส

เพื่อแสดงความตั้งใจและให้ความตระหนักถึงความสำคัญที่จะส่งเสริมให้ ETDA เป็นองค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเจตนาปรารถนาที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม มีความโปร่งใส พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งจากผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและจากผู้มีส่วนได้เสียหรือสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน



การรวมกลุ่มหรือ  
การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้  
ส่วนเสียภายใน มีการ  
ตรวจสอบถ่วงดุล  
การปฏิบัติงาน และ  
การบริหารงานของผู้บริหาร



# กรอบการประเมิน

## ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน



สำนักงาน ป.ป.ช.

5

### ดัชนีคุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

#### มาตรฐาน และคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน

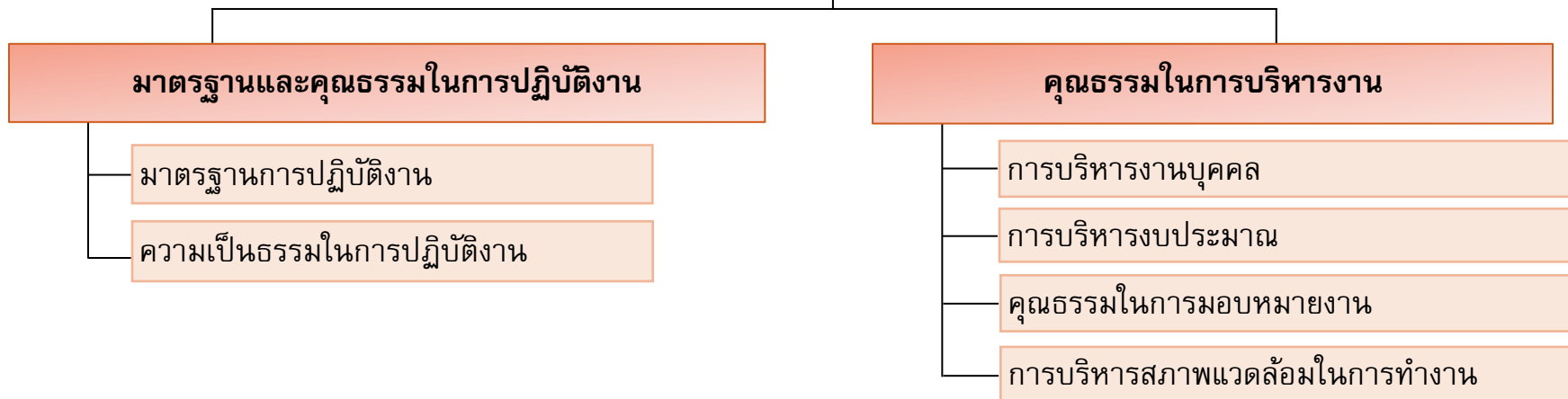
- มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

#### คุณธรรมในการบริหารงาน

- การบริหารงานบุคคล
- การบริหารงบประมาณ
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน



## ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน



**ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

### ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

#### (1) ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

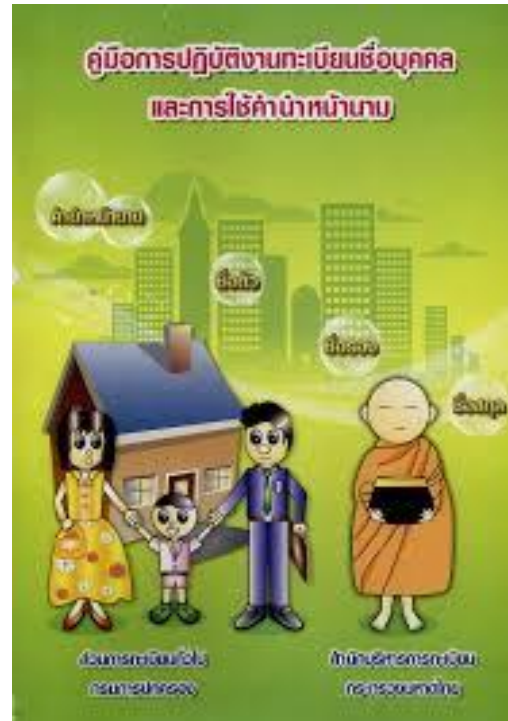
<b>EBIT</b>	มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
<b>EIT</b>	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

## (2) ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>EBIT</b>	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
<b>EIT</b>	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

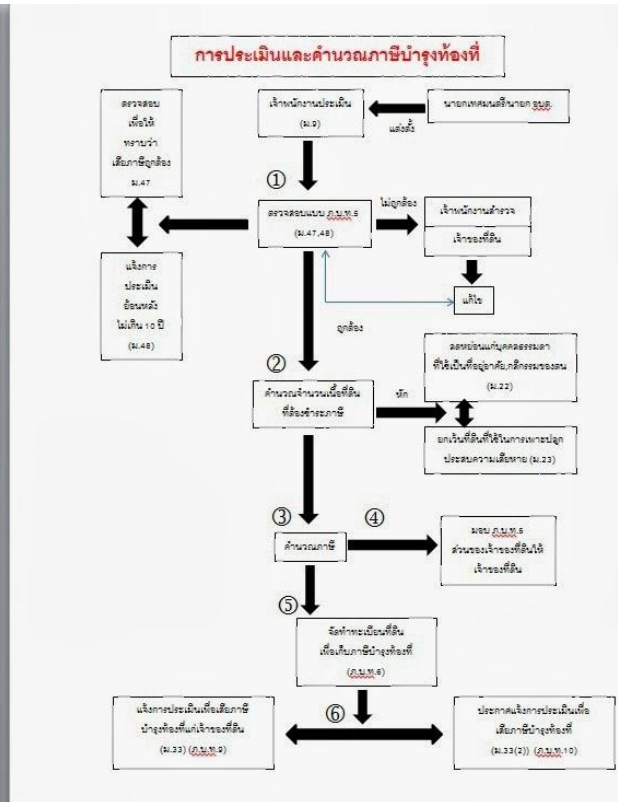
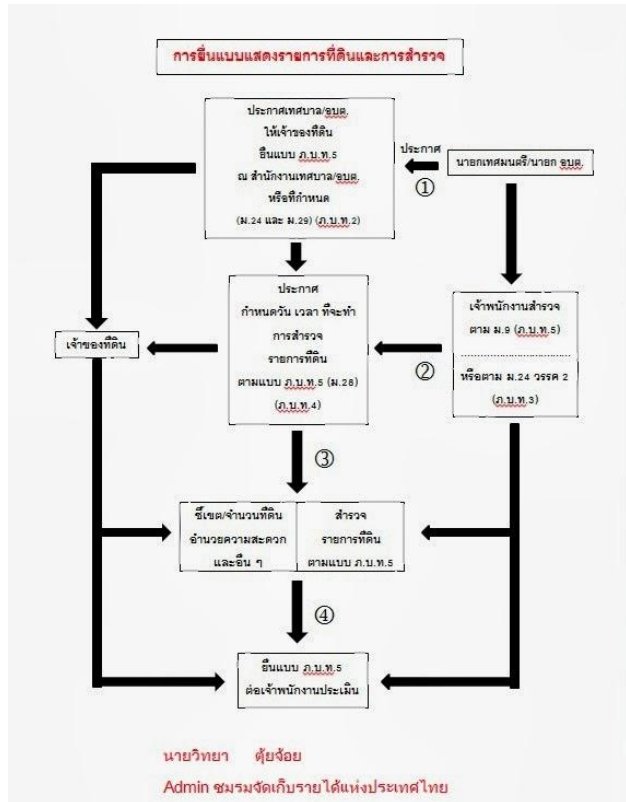
# มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน





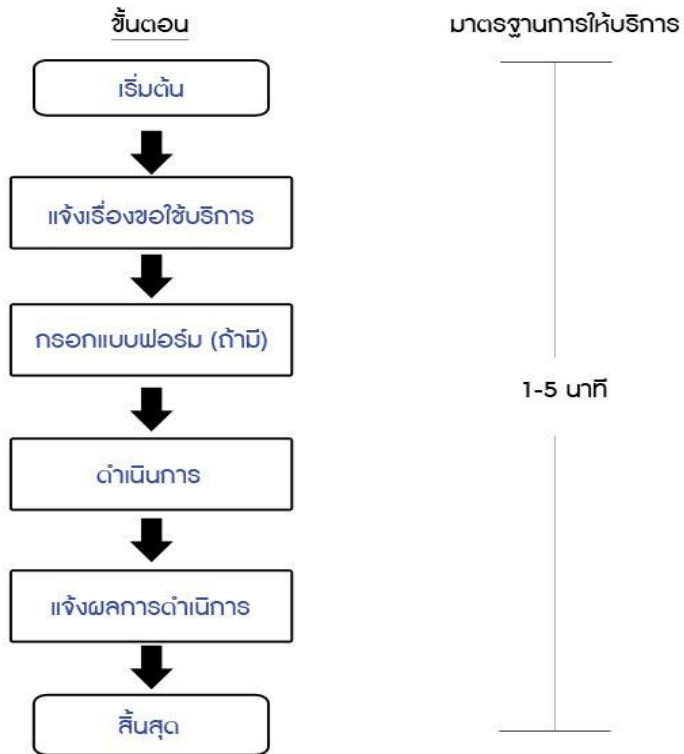


# มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน





## ขั้นตอน และมาตรฐานการบริการ One Stop Service



## ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

### (1) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>IIIT</b>	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

## (2) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>III</b>	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

### (3) ตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>III</b>	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

### (4) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

<b>III</b>	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
------------	--

## วัตถุประสงค์การประเมิน



เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน



เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน



เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

บทบาทในการประเมิน ITA ของ  
**ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่**  
**เป็นอย่างไร ?**





## บทบาทของ ผู้บริหาร

- 1 มีเจตจำนงยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต เป็นตัวแบบที่ดี (Role Model) และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร
- 2 มีนโยบายสนับสนุนด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอย่างจริงจัง กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย จริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตอย่างเคร่งครัด
- 3 แปลงแนวทางการประเมินไปสู่การพัฒนาระบบงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม
- 4 ให้ความร่วมมือในการประเมิน และสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้รับทราบ





บทบาทของ  
เจ้าหน้าที่

ยึดถือ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ  
จรรยาบรรณการเป็นข้าราชการดี  
อย่างเคร่งครัด

**สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐได้รับจากการประเมิน**

## สิ่งที่หน่วยงานภาครัฐได้รับจากการประเมิน

- หน่วยงานภาครัฐมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น
- ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานสูงขึ้น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

