



แนวทาง

การขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
สายด่วน 1205 เว็บไซต์ www.nacc.go.th

คณะที่ปรึกษา

นายนิวัติไชย เกษมมงคล	เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
นายอุทิศ บัวศรี	รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

คณะผู้จัดทำ

บรรณาธิการที่ปรึกษา	นายทวิชาติ นิลกาญจน์	ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
	นายอนิวัต โพธิ์ประเสริฐ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
บรรณาธิการบริหาร	นายมีชัย ไอน์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
บรรณาธิการ	นางสุวิมล สุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.

การผลิตและลอกเลียนเนื้อหาเล่มนี้ไม่ว่ารูปแบบใดต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้นด้วยงบประมาณแผ่นดิน “ห้ามจำหน่าย”

สามารถดาวน์โหลดเอกสารดิจิทัลฉบับนี้ได้จากระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ (<https://ggde.nacc.go.th>)
หรือ www.nacc.go.th



บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม มาประมวลผลและวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ และกำหนดเกณฑ์ระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมเป็น 4 ระดับ ตามคะแนน และกำหนดสีตามระดับ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ		
คะแนน	ระดับ	สี
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สรุปได้ ดังนี้

1. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 79.34 คะแนน และมีหน่วยงานภาครัฐไม่ได้คะแนน จำนวน 1,719 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 8,323 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.65

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภท หน่วยงานพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 1,682 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.85 มีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 78.57 คะแนน อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” โดยหน่วยงานกองทุนมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 75.00 คะแนน อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐจำแนกตามรายกระทรวง พบว่ามีกระทรวงที่อยู่ในระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 17 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 80.95 และอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยด่วนและต้องปรับปรุง รวมจำนวน 4 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 19.05 โดยกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 66.67 คะแนน และมีกระทรวงที่อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” จำนวน 3 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 76.47 คะแนน รองลงมาเป็นกระทรวงการต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 76.92 คะแนน และกระทรวงคมนาคม มีคะแนนเฉลี่ย 84.21 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน จำนวน 10 กระทรวง

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค พบว่ามีพื้นที่ภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 7 ภาค จาก 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 70 โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุง” และมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 3 มีคะแนนเฉลี่ย 74.11 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 75.76 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 77.61 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุดในพื้นที่ส่วนกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 91.71 คะแนน

5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมระดับพื้นที่ที่จำแนกตามรายจังหวัด พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุงและต้องปรับปรุงโดยด่วน รวมจำนวน 42 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 55.26 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 27 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 35.53 โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ย 53.49 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดอุบลราชธานี มีคะแนนเฉลี่ย 54.17 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 56.25 คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน รวมจำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแพร่และจังหวัดภูเก็ต

ผลจากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดทำ “แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และมุ่งหมายให้แนวทางฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการแนะนำแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน

สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐรายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง และระดับพื้นที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพื้นที่สี่ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี่ ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังนี้

พื้นที่สี่	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง

พื้นที่ สี	สถานการณ์	มาตรการ
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 – 84.99	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการ ปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้ อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 69.99	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่ หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้อยู่ในพื้นที่สีเขียว

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย
ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม
และข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์
สถานการณ์ด้านจริยธรรม ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม จัดทำ
แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งการกำกับติดตาม และประเมินผลการ
ขับเคลื่อนจริยธรรม

สำนักงาน ป.ป.ช. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อน
จริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานแสดงเจตจำนงสุจริตในการ
บริหารราชการด้วยการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาล
และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อันจะช่วยผลักดัน
ให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
“ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.
เมษายน 2567

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
ส่วนที่ 1 หน่วยงานภาครัฐกับการขับเคลื่อนจริยธรรม	1 - 12
1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย	1
1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต	1
1.2 ภาพรวมของคำกล่าวหาร้องเรียนการทุจริต	1
- ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ	2
พ.ศ. 2562 – 2566 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก	
- ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริต	3
ตามคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหา	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
2. ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	3
- แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ	3
- แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	3
2.1 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม	4
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์	5
การประเมิน ITA	
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	5
จำแนกรายประเภทหน่วยงาน	
2.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง	6
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	7
จำแนกตามรายการกระทรวง	
2.3 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่	8
2.3.1 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค	8
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	8
จำแนกตามพื้นที่รายภาค	
2.3.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด	8
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	9
จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	
3. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	12
ส่วนที่ 2 กฎหมาย มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรม	13 - 17
 สำหรับหน่วยงานภาครัฐ	
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	13
2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	13
3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	16
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	18 - 28
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน	18
ภาครัฐ	
2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม	18
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	19
จำแนกรายประเภทหน่วยงาน	
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง	20
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	21
จำแนกตามรายการกระทรวง	
4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่	23
4.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค	23
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	24
จำแนกตามพื้นที่รายภาค	
4.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด	24
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	25
จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	
ส่วนที่ 4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	29 - 66
1. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี	30
งบประมาณ พ.ศ. 2567	
2. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ	13
พ.ศ. 2567	
2.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภท	31
หน่วยงาน	
2.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง	33
2.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่	36
2.3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค	36
2.3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด	37
2.4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน	41
- แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน	41
2.4.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย	42
2.4.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม	42
2.4.3 ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับ	44
หน่วยงานของรัฐ	
- แผนภาพแสดงวงจรการขับเคลื่อนจริยธรรม	44
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม	45
ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยง	45
ด้านจริยธรรม	
ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม	59
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม	64
ส่วนที่ 5 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ	67 - 68
1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ	67
2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมชาติบาล	68

ส่วนที่ 1

หน่วยงานภาครัฐกับการขับเคลื่อนจริยธรรม

1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตในประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ โดยการทุจริตก็มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง ซับซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนาระบบการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต เพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทัน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น

1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI)

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International - TI) เผยแพร่ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ประจำปี 2566 ปรากฏว่าประเทศไทยได้คะแนน CPI 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งลดลงจากปี 2565 จากเดิม 36 คะแนน ในส่วนของอันดับ ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 108 ซึ่งลดลงจากอันดับ 110 ในปี 2565 หากพิจารณาข้อมูลจากทั้ง 9 แหล่งที่ใช้อ้างอิงในการสำรวจ จะพบว่า 8 แหล่งมีคำถามเกี่ยวกับการทุจริตเรื่องสินบน และ 7 แหล่ง มีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และการให้ - รับสินบน ส่งผลต่อค่าคะแนน CPI ของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ ในปี 2566 ประเทศไทยมีคะแนน CPI ลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง โดยมีวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ได้คะแนนลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง คือ BF(TI) ลดลงจาก 37 เป็น 33 คะแนน WEF ลดลงจาก 45 เป็น 36 คะแนน และ WJP ลดลงจาก 34 เป็น 33 คะแนน เนื่องจากการรับรู้ของผู้ประเมินรับรู้ว่ายังคงมีปัญหาการจ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อแลกกับการได้รับการอนุมัติ/อนุญาต การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ หรือเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับยังคงปรากฏกรณีที่เป็นข่าวเกี่ยวกับการทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอยู่เป็นระยะ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ภาพรวมของคำกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริตของเจ้าพนักงานของรัฐทุกระดับ รวมถึงสามารถมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทนได้ในบางกรณี โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. จะเน้นการทำคดีทุจริตที่เป็นเรื่องสำคัญและเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งถือเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากคำกล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6,773 เรื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 6,060 เรื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 5,921 เรื่อง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 7,044 เรื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 6,612 เรื่อง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่มีจำนวนการกล่าวหา การกระทำความผิด พบว่า หน่วยงานที่มีคำกล่าวหาเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,463 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 68 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.87 รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 763 เรื่อง ลดลงจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 52 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.43 ขณะที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวน 761 เรื่อง ลดลงจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก¹

ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566
จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.					เปรียบเทียบปี 2566 กับค่าเฉลี่ย	
	2562	2563	2564	2565	2566	ร้อยละ	จำนวน
1. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2,212	2,303	2,222	2,771	2,463	2.87	68.80
2. กระทรวงมหาดไทย	973	762	744	835	763	-6.43	-52.40
3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	661	704	833	866	761	-0.52	-4.00
4. กระทรวงศึกษาธิการ	752	409	301	450	510	5.28	25.60
5. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	-*	365	204	192	214	-12.21	-29.75
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	222	187	190	224	228	8.47	17.80
7. กระทรวงคมนาคม	222	169	140	259	177	-8.48	-16.40
8. กระทรวงสาธารณสุข	158	164	140	154	210	27.12	44.80
9. กระทรวงการคลัง	165	158	107	202	163	2.52	4.00
10. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	167	124	112	177	200	28.21	44.00
รวมหน่วยงานอื่น ๆ	1,241	715	928	914	923	-2.25	-21.20
รวม	6,773	6,060	5,921	7,044	6,612	2.01	130.00

หมายเหตุ *ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไม่มีเรื่องถูกกล่าวหา เนื่องจากเริ่มก่อตั้งเมื่อเดือน พฤษภาคม 2562

โดยในภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีคำกล่าวหาเข้ามายังคณะกรรมการ ป.ป.ช. จำนวน 9,254 เรื่อง โดยสำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำนวน 3,868 เรื่อง รองลงมาเป็นเรื่องที่ส่งหน่วยงานอื่นดำเนินการตามมาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 และมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นกรณีเรื่องที่กล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐในตำแหน่งอำนวยการระดับสูงหรือเทียบเท่าลงมา และมีใช้เป็นความผิดร้ายแรง จึงส่งให้หน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจป้องกันและปราบปรามการทุจริตดำเนินการแทน จำนวน 2,744 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาส่งเรื่องรวมซ้ำจำนวน 1,281 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาที่ไม่รับพิจารณา/ไม่อยู่ในอำนาจ จำนวน 1,272 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาที่ยุติเรื่องตามข้อ 23 จำนวน 51 เรื่อง และเป็นคำกล่าวหาที่ส่งให้สำนักอื่นดำเนินการ/อื่น ๆ จำนวน 38 เรื่อง

¹ ระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) และระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคดี (CCMS), ประมวลผลโดย สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

เมื่อพิจารณาประเภทของคำกล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำนวน 3,868 เรื่อง พบว่า เป็นคำกล่าวหาในประเภทจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 1,439 เรื่อง (ร้อยละ 37.20) รองลงมาเป็นประเภทปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติ ตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต และอนุวัติ/ไม่อนุวัติใบอนุญาตโดยมิชอบ เป็นต้น จำนวน 987 เรื่อง (ร้อยละ 25.52) และประเภทยักยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ จำนวน 345 เรื่อง (ร้อยละ 8.92) ตามลำดับ ส่วนประเภทคำกล่าวหาที่พบน้อยที่สุด คือ การฝ่าฝืนจริยธรรม จำนวน 33 เรื่อง (ร้อยละ 0.85) รายละเอียดดังตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหา²

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทคำกล่าวหา	วงเงินงบประมาณของโครงการ/ จำนวนเงินที่มีการทุจริต (บาท)	จำนวน (เรื่อง)
1. จัดซื้อจัดจ้าง	13,391,804,935	1,439
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	8,786,607,077	987
3. ยักยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ	1,899,186,905	345
4. ทุจริตในการจัดทำงบประมาณ/โครงการ/เบิกจ่ายเงินในโครงการเป็นเท็จ	1,270,871,938	183
5. ออกเอกสารสิทธิที่ดิน	651,337,486	209
6. เรียกรับสินบน	171,676,963	249
7. ร่ำรวยผิดปกติ	68,199,983	132
8. การบริหารงานบุคคล (การบรรจุ/แต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งโยกย้าย/ลงโทษวินัย)	4,179,709	234
9. ฝ่าฝืนจริยธรรม	2,749,530	33
10. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	1,094,213	57
ผลรวมทั้งหมด	26,247,708,738	3,868

2. ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

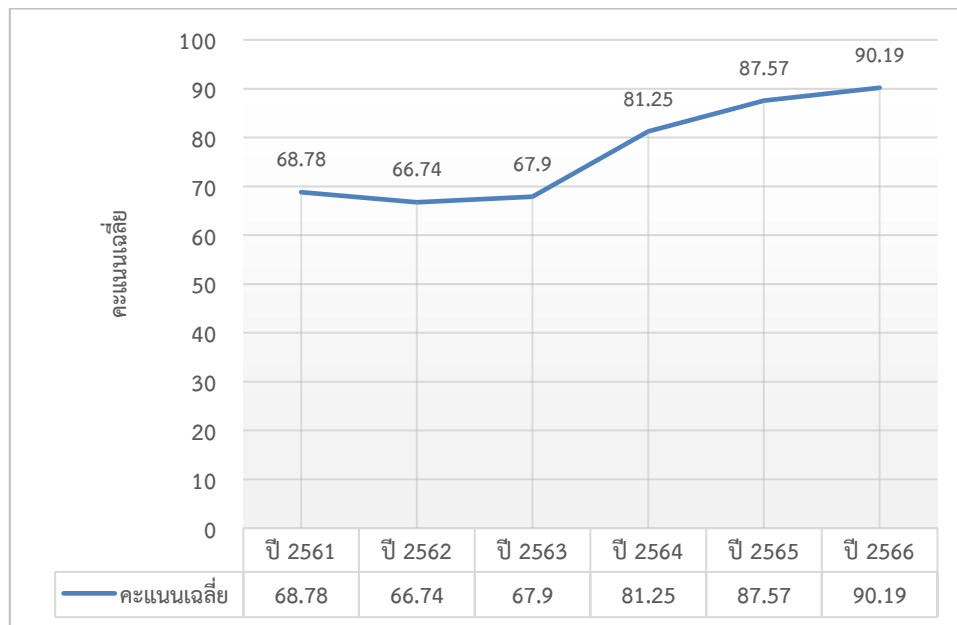
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

สำหรับผลการประเมิน ITA ในภาพรวมระดับประเทศ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเห็นว่าไม่มีปีใดเลยที่ผลการประเมิน ITA บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA จะยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่ผลการประเมิน ITA ดังกล่าว มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีความพยายามที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

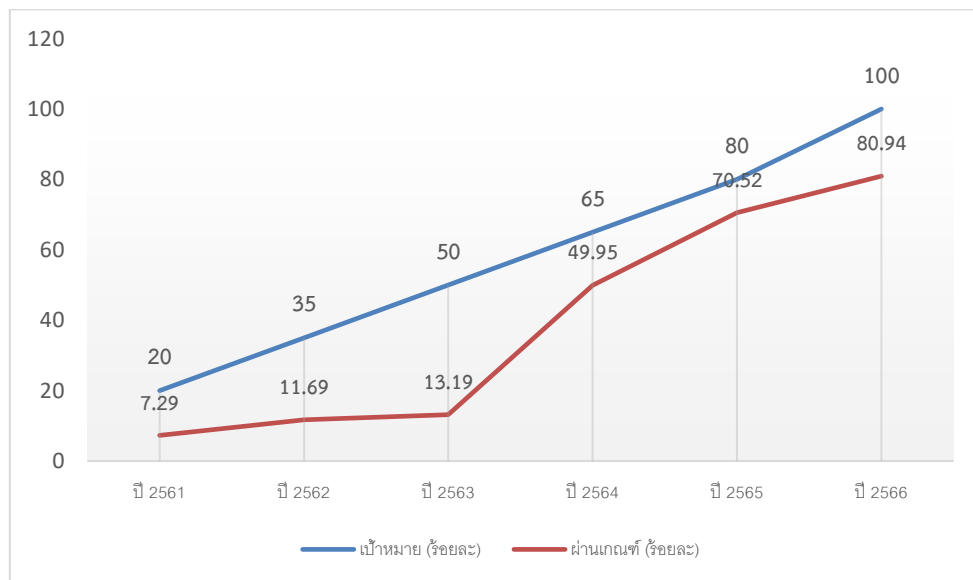
² ระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) และระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคดี (CCMS), ประมวลผลโดย สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 90.19 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.62 คะแนน ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ³



แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA⁴



³ ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567

⁴ ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567

2.1 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม

หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 90.14 คะแนน โดยมีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 5 ข้อ ทั้งนี้ มีคะแนนน้อยที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ O24 เรื่องการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 72.90 คะแนน รองลงมา คือ ข้อ O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จำนวน 78.59 คะแนน และข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 79.34 คะแนน รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA⁵ ดังนี้

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

ข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ย
O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	72.90
O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	78.59
O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	79.34
O30 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	81.42
O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	82.54

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าในภาพรวมหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนเฉลี่ย 79.34 คะแนน และมีหน่วยงานภาครัฐไม่ได้คะแนน จำนวน 1,719 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 8,323 แห่ง⁶ คิดเป็นร้อยละ 20.65 โดยพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 1,682 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.85 และมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 78.57 คะแนน ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (จำนวน 85 คะแนน) โดยหน่วยงานกองทุนมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 75.00 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกองทุนต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละประเภท (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กองทุน	75.00	3	0.17	25.00	12	86.76
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	78.57	1,682	97.85	21.43	7,850	90.20
3	องค์กรมหาชน	86.44	8	0.47	13.56	59	87.01
4	สถาบันอุดมศึกษา	89.66	9	0.52	10.34	87	86.95

⁵ ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2567

⁶ มีหน่วยงานไม่คิดคะแนนข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละประเภท (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
5	ส่วนราชการระดับกรม	93.71	10	0.58	6.29	159	89.90
6	รัฐวิสาหกิจ	94.12	3	0.17	5.88	51	93.22
7	จังหวัด	94.67	4	0.23	5.26	76	93.72
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	0	0.00	0.00	3	94.49
9	หน่วยงานของศาล	100	0	0.00	0.00	3	95.77
10	หน่วยงานขององค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญ	100	0	0.00	0.00	5	88.89
11	หน่วยงานของอัยการ	100	0	0.00	0.00	1	94.42
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	0	0.00	0.00	17	92.67
รวมจำนวน			1,719	100		8,323	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 ทั้งหมดจำนวน 1,719 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในแต่ละประเภท

นับได้ว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมจึงเป็นข้อบกพร่องที่เป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

2.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง

หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามรายการกระทรวง จะพบว่ามีกระทรวงที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (จำนวน 85 คะแนน) จำนวน 4 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 19.05 และผ่านมีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 17 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 80.95

โดยกระทรวงศึกษาธิการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 66.67 คะแนน รองลงมาเป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 76.47 คะแนน กระทรวงการต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 76.92 คะแนน และกระทรวงคมนาคม มีคะแนนเฉลี่ย 84.21 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน จำนวน 10 กระทรวง รายละเอียดปรากฏดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามรายการกระทรวง

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามรายการกระทรวง

ลำดับ ที่	กระทรวง	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงานใน กระทรวง	คะแนน ITA ปี 66
			แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กระทรวงศึกษาธิการ	66.67	4	16.00	33.33	12	84.64
2	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	76.47	4	16.00	23.53	17	85.44
3	กระทรวงการต่างประเทศ	76.92	3	12.00	23.08	13	77.35
4	กระทรวงคมนาคม	84.21	3	12.00	15.79	19	88.58
5	กระทรวงสาธารณสุข	88.24	2	8.00	11.76	17	86.06
6	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	89.47	2	8.00	10.53	19	88.61
7	กระทรวงวัฒนธรรม	90.00	1	4.00	10.00	10	92.45
8	กระทรวงการคลัง	93.10	2	8.00	6.90	29	93.96
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	93.33	1	4.00	6.67	15	90.61
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	94.12	2	8.00	5.88	34	89.50
11	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	95.45	1	4.00	4.55	22	91.70
12	กระทรวงมหาดไทย	100	0	0.00	0.00	14	94.68
13	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	100	0	0.00	0.00	9	94.37
14	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	0	0.00	0.00	8	94.14
15	กระทรวงแรงงาน	100	0	0.00	0.00	6	93.15
16	กระทรวงยุติธรรม	100	0	0.00	0.00	13	92.5
17	กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา	100	0	0.00	0.00	7	92.31
18	กระทรวงพลังงาน	100	0	0.00	0.00	9	91.9
19	กระทรวงกลาโหม	100	0	0.00	0.00	8	91.36
20	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	100	0	0.00	0.00	8	90.52
21	กระทรวงพาณิชย์	100	0	0.00	0.00	12	89.52
รวมจำนวน			25	100		301	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจากจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 ทั้งหมด
จำนวน 25 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจากจำนวนหน่วยงานในกระทรวงของแต่ละกระทรวง

2.3 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่

2.3.1 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค

สำหรับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับพื้นที่จำแนกตามรายภาค จะพบว่ามีพื้นที่ภาคที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (จำนวน 85 คะแนน) จำนวน 7 ภาค จาก 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 70 โดยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในพื้นที่ภาค 3 มีคะแนนเฉลี่ย 74.11 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 75.76 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 77.61 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดในพื้นที่ส่วนกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 91.71 คะแนน รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ลำดับ ที่	จำแนกตาม พื้นที่ รายภาค	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ภาค (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	ภาค 3	74.11	414	24.08	28.07	1,475	87.43
2	ภาค 8	75.76	165	9.60	28.80	573	90.24
3	ภาค 4	77.61	343	19.95	22.72	1,510	90.43
4	ภาค 7	77.67	174	10.12	24.65	706	88.61
5	ภาค 5	78.71	194	11.29	23.37	830	89.72
6	ภาค 2	83.52	103	5.99	17.40	592	93.19
7	ภาค 1	84.15	122	7.10	16.74	729	92.63
8	ภาค 9	85.43	91	5.29	14.42	631	90.63
9	ภาค 6	90.41	80	4.65	9.10	879	92.16
10	ส่วนกลาง	91.71	33	1.92	8.29	398	89.35
รวมจำนวน			1,719	100		8,323	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 ทั้งหมดจำนวน 1,719 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานในพื้นที่ภาคของแต่ละภาค

2.3.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด

หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับพื้นที่จำแนกตามรายจังหวัด⁷ จะพบว่ามีจังหวัดที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (จำนวน 85 คะแนน) จำนวน 42 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 55.26 และมีคะแนนเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 34 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 44.74 โดยพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 53.49 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดอุบลราชธานี มีคะแนนเฉลี่ย 54.17 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 56.25 คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ มีคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน รวมจำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแพร่และจังหวัดภูเก็ต

⁷ หน่วยงานที่นำมาประมวลคะแนนข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในพื้นที่จังหวัด ประกอบด้วยหน่วยงานประเภทจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	คะแนน ITA ปี 66
				แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	เพชรบุรี	7	53.49	40	2.37	46.51	86	83.16
2	อุบลราชธานี	3	54.17	110	6.52	45.83	240	82.89
3	ระนอง	8	56.25	14	0.83	43.75	32	87.71
4	อุดรธานี	4	56.59	79	4.69	43.41	182	88.24
5	บุรีรัมย์	3	56.67	91	5.40	43.33	210	82.58
6	แม่ฮ่องสอน	5	58.82	21	1.25	41.18	51	83.22
7	มหาสารคาม	4	59.03	59	3.50	40.97	144	85.68
8	เชียงใหม่	5	60.85	83	4.92	39.15	212	87.79
9	นครศรีธรรมราช	8	61.83	71	4.21	38.17	186	88.67
10	หนองคาย	4	63.77	25	1.48	36.23	69	87.36
11	กาญจนบุรี	7	65.04	43	2.55	34.96	123	84.73
12	ปทุมธานี	1	65.15	23	1.36	34.85	66	88.47
13	ราชบุรี	7	65.49	39	2.31	34.51	113	88.17
14	สุราษฎร์ธานี	8	68.35	44	2.61	31.65	139	89.68
15	ชลบุรี	2	69.00	31	1.84	31.00	100	89.30
16	กาฬสินธุ์	4	70.39	45	2.67	29.61	152	85.81
17	นครพนม	4	70.48	31	1.84	29.52	105	89.53
18	ชัยภูมิ	3	70.83	42	2.49	29.17	144	85.98
19	ลำปาง	5	72.12	29	1.72	27.88	104	85.52
20	ตรัง	9	74.26	26	1.54	25.74	101	89.17
21	กระบี่	8	74.60	16	0.95	25.40	63	92.48
22	สุพรรณบุรี	7	75.00	32	1.90	25.00	128	88.88
23	น่าน	5	75.25	25	1.48	24.75	101	92.51
24	นครนายก	2	76.60	11	0.65	23.40	47	92.31
25	มุกดาหาร	4	76.79	13	0.77	23.21	56	89.43
26	นครราชสีมา	3	77.01	77	4.57	22.99	335	91.05

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	คะแนน ITA
				แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
27	เลย	4	77.23	23	1.36	22.55	102	88.62
28	พัทลุง	9	77.33	17	1.01	22.67	75	89.08
29	สมุทรปราการ	1	78.00	11	0.65	22.00	50	88.09
30	ลพบุรี	1	78.74	27	1.60	21.26	127	93.83
31	ศรีสะเกษ	3	79.36	45	2.67	20.64	218	86.37
32	สระแก้ว	2	80.60	13	0.77	19.40	67	93.14
33	จันทบุรี	2	80.72	16	0.95	19.28	83	94.55
34	พะเยา	5	80.82	14	0.83	19.18	73	88.51
35	ยโสธร	3	80.90	17	1.01	19.10	89	90.88
36	สงขลา	9	80.99	27	1.60	19.01	142	88.01
37	สระบุรี	1	82.73	19	1.13	17.27	110	94.55
38	ตาก	6	82.86	12	0.71	17.14	70	85.72
39	พังงา	8	83.02	9	0.53	16.98	53	94.53
40	ยะลา	9	83.08	11	0.65	16.92	65	86.07
41	พระนครศรีอยุธยา	1	83.65	26	1.54	16.35	159	92.28
42	สมุทรสงคราม	7	83.78	6	0.36	16.22	37	89.63
43	ระยอง	2	85.51	10	0.59	14.49	69	90.96
44	ขอนแก่น	4	85.84	32	1.90	14.16	226	92.77
45	สตูล	9	86.05	6	0.36	13.95	43	91.49
46	สุรินทร์	3	86.21	24	1.42	13.79	174	91.47
47	ชุมพร	8	86.25	11	0.65	13.75	80	90.32
48	ฉะเชิงเทรา	2	86.36	15	0.89	13.64	110	94.73
49	อุดรดิตถ์	6	86.42	11	0.65	13.58	81	90.11
50	เพชรบูรณ์	6	86.82	17	1.01	13.18	129	93.55
51	เชียงราย	5	86.90	19	1.13	13.10	145	90.60
52	หนองบัวลำภู	4	86.96	9	0.53	13.04	69	89.35
53	ประจวบคีรีขันธ์	7	87.10	8	0.47	12.90	62	89.20
54	อำนาจเจริญ	3	87.69	8	0.47	12.31	65	92.41
55	กำแพงเพชร	6	89.01	10	0.59	10.99	91	92.00

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	คะแนน เฉลี่ย O40	จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีคะแนน O40			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	คะแนน ITA ปี 66
				แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
56	สุโขทัย	6	89.13	10	0.59	10.87	92	87.84
57	นนทบุรี	1	89.36	5	0.30	10.64	47	91.82
58	ร้อยเอ็ด	4	90.20	20	1.19	9.80	204	95.02
59	สิงห์บุรี	1	90.70	4	0.24	9.30	43	94.64
60	ปราจีนบุรี	2	91.55	6	0.36	8.45	71	96.08
61	อุทัยธานี	6	92.31	5	0.30	7.69	65	93.12
62	พิษณุโลก	6	93.27	7	0.42	6.73	104	96.85
63	อ่างทอง	1	93.94	4	0.24	6.06	66	92.50
64	สมุทรสาคร	7	94.87	2	0.12	5.13	39	91.51
65	ลำพูน	5	94.92	3	0.18	5.08	59	94.75
66	ชัยนาท	1	95.08	3	0.18	4.92	61	95.2
67	สกลนคร	4	95.77	6	0.36	4.23	142	94.92
68	นครสวรรค์	6	95.83	6	0.36	4.17	144	95.23
69	นครปฐม	7	96.61	4	0.24	3.39	118	95.18
70	ปัตตานี	9	97.39	3	0.18	2.61	115	92.86
71	ตราด	2	97.78	1	0.06	2.22	45	95.42
72	พิจิตร	6	98.06	2	0.12	1.94	103	90.66
73	บึงกาฬ	4	98.31	1	0.06	1.69	59	95.38
74	นราธิวาส	9	98.89	1	0.06	1.11	90	97.77
75	แพร่	5	100	0	0.00	0.00	85	96.28
76	ภูเก็ต	8	100	0	0.00	0.00	20	94.19
รวมจำนวน				1,686	100.00		7,925	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 ทั้งหมดจำนวน 1,686 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน ข้อ O40 คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดของแต่ละจังหวัด

3. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2580 กล่าวคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยจะมีการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ทั้งการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว โดยได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่าหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 90 คะแนนขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2570 ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน และหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

จากผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ที่พบว่าในภาพรวมหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนเฉลี่ย 79.34 คะแนน ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA และมีหน่วยงานไม่ได้คะแนนด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 1,719 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.65 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ การสร้างกลไกให้บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ อันจะส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการจัดทำแนวทางขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 1,719 แห่ง ให้มีกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน โดยยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งในระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ภาคและจังหวัด อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

ส่วนที่ 2

กฎหมาย มาตรการ และแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562⁸ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี มีสาระสำคัญ ดังนี้

หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่ามาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา 6 ไว้ว่าให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(1) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(2) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนทนายความ

⁸ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 – 9.

(3) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(4) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่ปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีความวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา 14 ด้วย

มาตรา 7 เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.”

ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 13 ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม

รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(5) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 19 (3) และรายงานสรุปผล การดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(6) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย การประเมินผลตาม (4) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มี องค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา 14 เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา 6 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการ ตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 13 ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทาง ปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็น หลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้ง การกำหนดกระบวนการรักษา จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้อง กับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการ แก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา 15 ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 ทุกห้าปี หรือ ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่า นั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

หมวด 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(2) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(3) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา 20 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนด มาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืน มาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงาน บุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภ่นั้น

3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ การประเมิน ITA จึงเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนด้วย เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงาน แสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการ ประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์ หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต โดยตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูล ที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

ข้อ O20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ⁹ โดยกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม¹⁰ โดยกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยอย่างน้อยประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งที่เป็นทางการ

2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567

⁹ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 44

¹⁰ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 45

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยคะแนนที่นำมาใช้ในการประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม และปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คือ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม

โดยกำหนดระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมเป็น 4 ระดับ แบ่งตามคะแนน และกำหนดสีตามระดับ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ		
คะแนน	ระดับ	สี
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

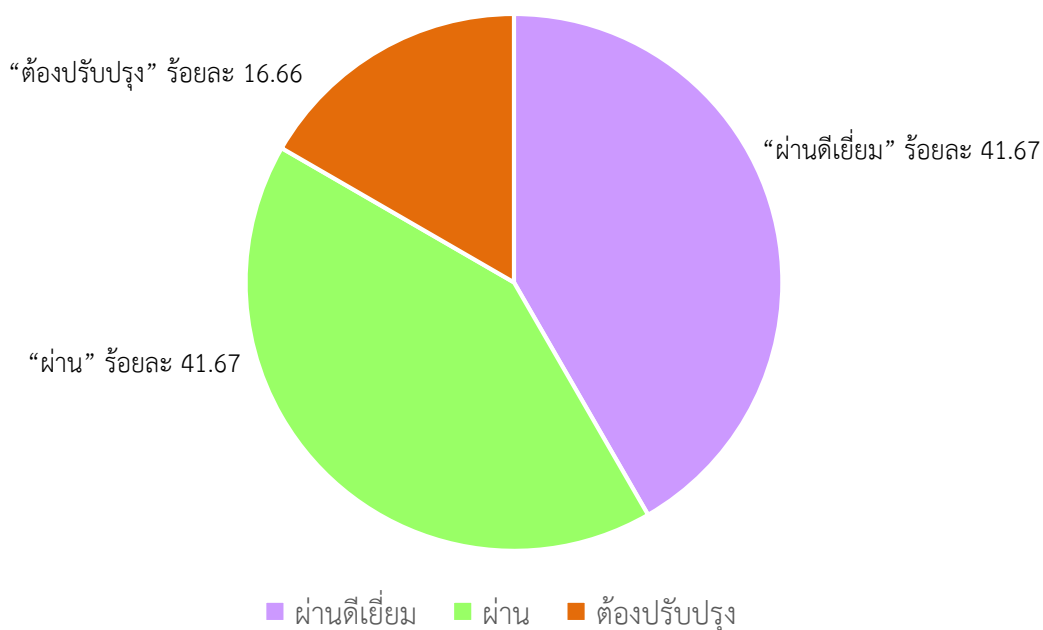
จากผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 79.34 คะแนน และมีหน่วยงานภาครัฐไม่ได้คะแนนจำนวน 1,719 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 8,323 แห่ง¹¹ คิดเป็นร้อยละ 20.65

หากพิจารณาการขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามรายประเภทหน่วยงานพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 1,682 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.85 มีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 78.57 คะแนน อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” โดยหน่วยงานกองทุนมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 75.00 คะแนน อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกองทุนต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกรายประเภทหน่วยงาน

¹¹ มีหน่วยงานไม่ได้คิดคะแนนข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐจำแนกรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			
คะแนน	ระดับ	จำนวนประเภทหน่วยงาน	
		ประเภท	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	5	41.67
85.00 - 94.99	ผ่าน	5	41.67
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	2	16.66
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		12	100

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐจำแนกรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกรายประเภทหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	คะแนน ITA ปี 66
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กองทุน	75.00	ต้อง ปรับปรุง	3	0.17	25.00	12	86.76
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	78.57	ต้อง ปรับปรุง	1,682	97.85	21.43	7850	90.20
3	องค์การมหาชน	86.44	ผ่าน	8	0.47	13.56	59	87.01
4	สถาบันอุดมศึกษา	89.66	ผ่าน	9	0.52	10.34	87	86.95
5	ส่วนราชการระดับกรม	93.71	ผ่าน	10	0.58	6.29	159	89.90

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	คะแนน ITA ปี 66
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
6	รัฐวิสาหกิจ	94.12	ผ่าน	3	0.17	5.88	51	93.22
7	จังหวัด ¹²	94.67	ผ่าน	4	0.23	5.26	76	93.72
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	3	94.49
9	หน่วยงานของศาล	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	3	95.77
10	หน่วยงานขององค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	5	88.89
11	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	1	94.42
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	17	92.67
รวมจำนวน				1,719	100		8,323	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 1,719 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในแต่ละประเภท

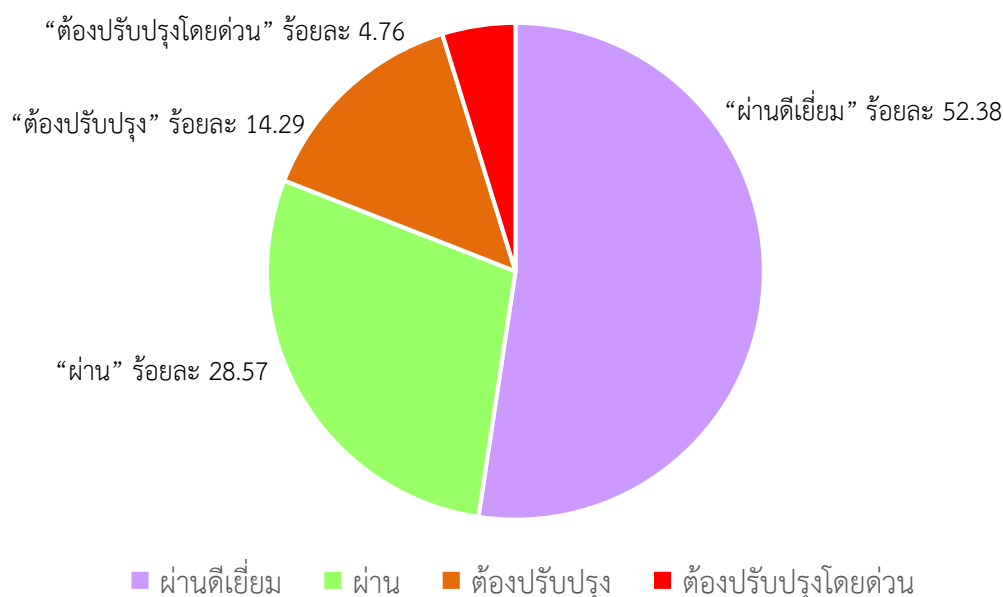
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม จำแนกตามรายการกระทรวง พบว่ามีกระทรวงที่อยู่ในระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 17 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 80.95 และอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยด่วนและต้องปรับปรุง รวมจำนวน 4 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 19.05 ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			
คะแนน	ระดับ	จำนวนกระทรวง	
		แห่ง	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	11	52.38
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	28.57
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	3	14.29
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	1	4.76
รวมจำนวน		21	100

¹² จังหวัดเลยไม่คิดคะแนน ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โดยกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 66.67 คะแนน และมีกระทรวงที่อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” จำนวน 3 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีคะแนนเฉลี่ย 76.47 คะแนน รองลงมาเป็นกระทรวงการต่างประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 76.92 คะแนน และกระทรวงคมนาคม มีคะแนนเฉลี่ย 84.21 คะแนน ตามลำดับ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน จำนวน 10 กระทรวง รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ 2566 จำแนกตามรายกระทรวง

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามรายกระทรวง

ลำดับที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวนหน่วยงานในกระทรวง	คะแนน ITA ปี 66
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กระทรวงศึกษาธิการ	66.67	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	4	16.00	33.33	12	84.64
2	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	76.47	ต้องปรับปรุง	4	16.00	23.53	17	85.44
3	กระทรวงการต่างประเทศ	76.92	ต้องปรับปรุง	3	12.00	23.08	13	77.35
4	กระทรวงคมนาคม	84.21	ต้องปรับปรุง	3	12.00	15.79	19	88.58
5	กระทรวงสาธารณสุข	88.24	ผ่าน	2	8.00	11.76	17	86.06
6	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	89.47	ผ่าน	2	8.00	10.53	19	88.61

ลำดับ ที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อน จริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ใน กระทรวง	คะแนน ITA ปี 66
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
7	กระทรวงวัฒนธรรม	90.00	ผ่าน	1	4.00	10.00	10	92.45
8	กระทรวงการคลัง	93.10	ผ่าน	2	8.00	6.90	29	93.96
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	93.33	ผ่าน	1	4.00	6.67	15	90.61
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	94.12	ผ่าน	2	8.00	5.88	34	89.50
11	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	95.45	ผ่านดีเยี่ยม	1	4.00	4.55	22	91.70
12	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	14	94.68
13	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	9	94.37
14	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	8	94.14
15	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	6	93.15
16	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	13	92.5
17	กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	7	92.31
18	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	9	91.9
19	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	8	91.36
20	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	8	90.52
21	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	12	89.52
รวมจำนวน				25	100		301	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 25 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในกระทรวงของแต่ละกระทรวง

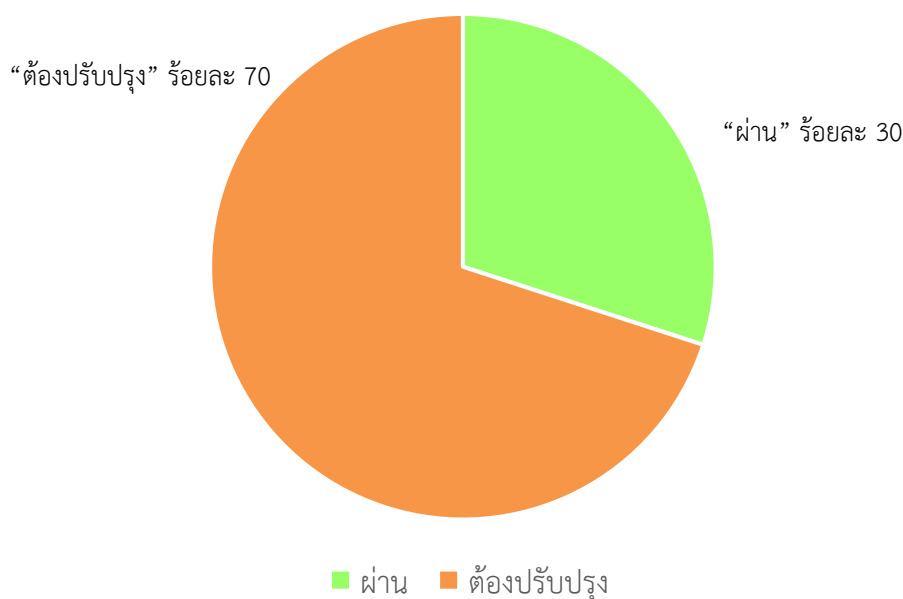
4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

4.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมระดับพื้นที่ที่จำแนกตามรายภาค พบว่ามีพื้นที่ภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 7 ภาค จาก 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 70 รายละเอียด ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			
คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่ภาค	
		จำนวนภาค	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	-	-
85.00 - 94.99	ผ่าน	3	30.00
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	7	70.00
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		10	100

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 3 มีคะแนนเฉลี่ย 74.11 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 75.76 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 77.61 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุดในพื้นที่ส่วนกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 91.71 คะแนน รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามพื้นที่รายการ

ลำดับ ที่	พื้นที่ รายการ	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการ ขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ภาค (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	ภาค 3	74.11	ต้องปรับปรุง	414	24.08	28.07	1475	87.43
2	ภาค 8	75.76	ต้องปรับปรุง	165	9.60	28.80	573	90.24
3	ภาค 4	77.61	ต้องปรับปรุง	343	19.95	22.72	1510	90.43
4	ภาค 7	77.67	ต้องปรับปรุง	174	10.12	24.65	706	88.61
5	ภาค 5	78.71	ต้องปรับปรุง	194	11.29	23.37	830	89.72
6	ภาค 2	83.52	ต้องปรับปรุง	103	5.99	17.40	592	93.19
7	ภาค 1	84.15	ต้องปรับปรุง	122	7.10	16.74	729	92.63
8	ภาค 9	85.43	ผ่าน	91	5.29	14.42	631	90.63
9	ภาค 6	90.41	ผ่าน	80	4.65	9.10	879	92.16
10	ส่วนกลาง	91.71	ผ่าน	33	1.92	8.29	398	89.35
รวมจำนวน				1,719	100		8,323	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 1,719 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานในพื้นที่ภาคของแต่ละภาค

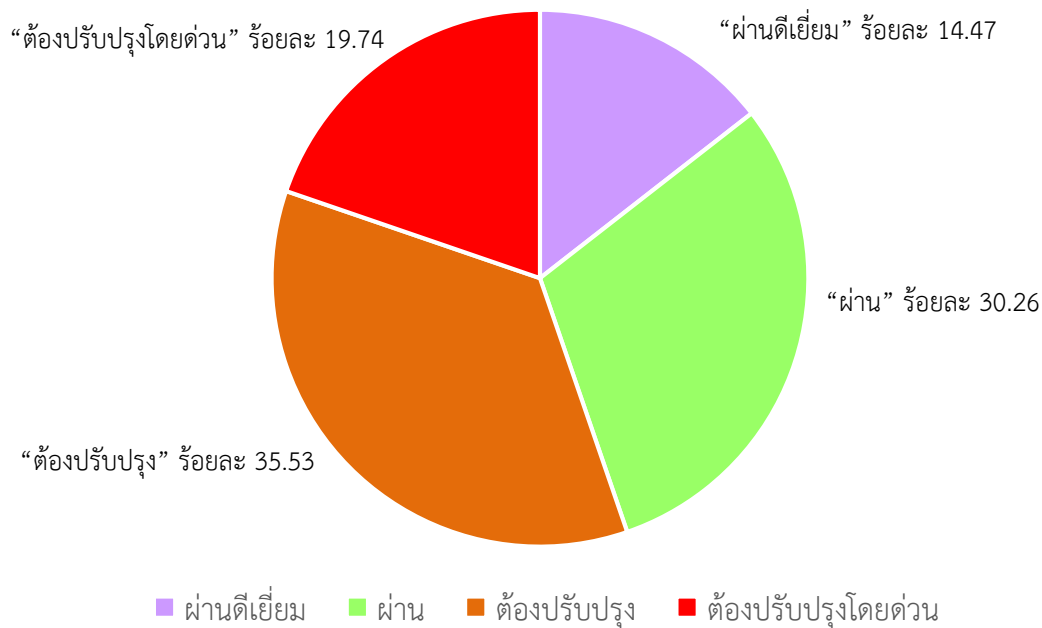
4.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมระดับพื้นที่ที่จำแนกตามรายจังหวัด¹³ พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุงและต้องปรับปรุงโดยด่วน รวมจำนวน 42 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 55.26 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 27 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 35.53 รายละเอียด ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			
คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่จังหวัด	
		จำนวนจังหวัด	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	11	14.47
85.00 - 94.99	ผ่าน	23	30.26
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	27	35.53
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	15	19.74
รวมจำนวน		76	100

¹³ หน่วยงานที่นำมาประมวลสถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ในพื้นที่จังหวัด ประกอบด้วยหน่วยงานประเภทจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กราฟแสดงสัดส่วนระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ย 53.49 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดอุบลราชธานี มีคะแนนเฉลี่ย 54.17 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 56.25 คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน รวมจำนวน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแพร่และจังหวัดภูเก็ต รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวนหน่วยงานในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	เพชรบุรี	7	53.49	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	40	2.37	46.51	86	83.16
2	อุบลราชธานี	3	54.17	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	110	6.52	45.83	240	82.89
3	ระนอง	8	56.25	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	14	0.83	43.75	32	87.71
4	อุดรธานี	4	56.59	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	79	4.69	43.41	182	88.24
5	บุรีรัมย์	3	56.67	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	91	5.40	43.33	210	82.58
6	แม่ฮ่องสอน	5	58.82	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	21	1.25	41.18	51	83.22
7	มหาสารคาม	4	59.03	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	59	3.50	40.97	144	85.68

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
8	เชียงใหม่	5	60.85	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	83	4.92	39.15	212	87.79
9	นครศรีธรรมราช	8	61.83	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	71	4.21	38.17	186	88.67
10	หนองคาย	4	63.77	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	25	1.48	36.23	69	87.36
11	กาญจนบุรี	7	65.04	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	43	2.55	34.96	123	84.73
12	ปทุมธานี	1	65.15	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	23	1.36	34.85	66	88.47
13	ราชบุรี	7	65.49	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	39	2.31	34.51	113	88.17
14	สุราษฎร์ธานี	8	68.35	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	44	2.61	31.65	139	89.68
15	ชลบุรี	2	69.00	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	31	1.84	31.00	100	89.30
16	กาฬสินธุ์	4	70.39	ต้องปรับปรุง	45	2.67	29.61	152	85.81
17	นครพนม	4	70.48	ต้องปรับปรุง	31	1.84	29.52	105	89.53
18	ชัยภูมิ	3	70.83	ต้องปรับปรุง	42	2.49	29.17	144	85.98
19	ลำปาง	5	72.12	ต้องปรับปรุง	29	1.72	27.88	104	85.52
20	ตรัง	9	74.26	ต้องปรับปรุง	26	1.54	25.74	101	89.17
21	กระบี่	8	74.60	ต้องปรับปรุง	16	0.95	25.40	63	92.48
22	สุพรรณบุรี	7	75.00	ต้องปรับปรุง	32	1.90	25.00	128	88.88
23	น่าน	5	75.25	ต้องปรับปรุง	25	1.48	24.75	101	92.51
24	นครนายก	2	76.60	ต้องปรับปรุง	11	0.65	23.40	47	92.31
25	มุกดาหาร	4	76.79	ต้องปรับปรุง	13	0.77	23.21	56	89.43
26	นครราชสีมา	3	77.01	ต้องปรับปรุง	77	4.57	22.99	335	91.05
27	เลย	4	77.23	ต้องปรับปรุง	23	1.36	22.55	102	88.62
28	พิจิตร	9	77.33	ต้องปรับปรุง	17	1.01	22.67	75	89.08
29	สมุทรปราการ	1	78.00	ต้องปรับปรุง	11	0.65	22.00	50	88.09
30	ลพบุรี	1	78.74	ต้องปรับปรุง	27	1.60	21.26	127	93.83
31	ศรีสะเกษ	3	79.36	ต้องปรับปรุง	45	2.67	20.64	218	86.37
32	สระแก้ว	2	80.60	ต้องปรับปรุง	13	0.77	19.40	67	93.14

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
33	จันทบุรี	2	80.72	ต้องปรับปรุง	16	0.95	19.28	83	94.55
34	พะเยา	5	80.82	ต้องปรับปรุง	14	0.83	19.18	73	88.51
35	ยโสธร	3	80.90	ต้องปรับปรุง	17	1.01	19.10	89	90.88
36	สงขลา	9	80.99	ต้องปรับปรุง	27	1.60	19.01	142	88.01
37	สระบุรี	1	82.73	ต้องปรับปรุง	19	1.13	17.27	110	94.55
38	ตาก	6	82.86	ต้องปรับปรุง	12	0.71	17.14	70	85.72
39	พังงา	8	83.02	ต้องปรับปรุง	9	0.53	16.98	53	94.53
40	ยะลา	9	83.08	ต้องปรับปรุง	11	0.65	16.92	65	86.07
41	พระนครศรีอยุธยา	1	83.65	ต้องปรับปรุง	26	1.54	16.35	159	92.28
42	สมุทรสงคราม	7	83.78	ต้องปรับปรุง	6	0.36	16.22	37	89.63
43	ระยอง	2	85.51	ผ่าน	10	0.59	14.49	69	90.96
44	ขอนแก่น	4	85.84	ผ่าน	32	1.90	14.16	226	92.77
45	สตูล	9	86.05	ผ่าน	6	0.36	13.95	43	91.49
46	สุรินทร์	3	86.21	ผ่าน	24	1.42	13.79	174	91.47
47	ชุมพร	8	86.25	ผ่าน	11	0.65	13.75	80	90.32
48	ฉะเชิงเทรา	2	86.36	ผ่าน	15	0.89	13.64	110	94.73
49	อุดรดิตถ์	6	86.42	ผ่าน	11	0.65	13.58	81	90.11
50	เพชรบูรณ์	6	86.82	ผ่าน	17	1.01	13.18	129	93.55
51	เชียงราย	5	86.90	ผ่าน	19	1.13	13.10	145	90.60
52	หนองบัวลำภู	4	86.96	ผ่าน	9	0.53	13.04	69	89.35
53	ประจวบคีรีขันธ์	7	87.10	ผ่าน	8	0.47	12.90	62	89.20
54	อำนาจเจริญ	3	87.69	ผ่าน	8	0.47	12.31	65	92.41
55	กำแพงเพชร	6	89.01	ผ่าน	10	0.59	10.99	91	92.00
56	สุโขทัย	6	89.13	ผ่าน	10	0.59	10.87	92	87.84
57	นนทบุรี	1	89.36	ผ่าน	5	0.30	10.64	47	91.82
58	ร้อยเอ็ด	4	90.20	ผ่าน	20	1.19	9.80	204	95.02
59	สิงห์บุรี	1	90.70	ผ่าน	4	0.24	9.30	43	94.64
60	ปราจีนบุรี	2	91.55	ผ่าน	6	0.36	8.45	71	96.08

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 66
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
61	อุทัยธานี	6	92.31	ผ่าน	5	0.30	7.69	65	93.12
62	พิษณุโลก	6	93.27	ผ่าน	7	0.42	6.73	104	96.85
63	อ่างทอง	1	93.94	ผ่าน	4	0.24	6.06	66	92.50
64	สมุทรสาคร	7	94.87	ผ่าน	2	0.12	5.13	39	91.51
65	ลำพูน	5	94.92	ผ่าน	3	0.18	5.08	59	94.75
66	ชัยนาท	1	95.08	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.18	4.92	61	95.2
67	สกลนคร	4	95.77	ผ่านดีเยี่ยม	6	0.36	4.23	142	94.92
68	นครสวรรค์	6	95.83	ผ่านดีเยี่ยม	6	0.36	4.17	144	95.23
69	นครปฐม	7	96.61	ผ่านดีเยี่ยม	4	0.24	3.39	118	95.18
70	ปัตตานี	9	97.39	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.18	2.61	115	92.86
71	ตราด	2	97.78	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.06	2.22	45	95.42
72	พิจิตร	6	98.06	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.12	1.94	103	90.66
73	บึงกาฬ	4	98.31	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.06	1.69	59	95.38
74	นราธิวาส	9	98.89	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.06	1.11	90	97.77
75	แพร่	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	85	96.28
76	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	20	94.19
รวมจำนวน					1,686	100.00		7,925	

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 1,686 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดของแต่ละจังหวัด

ส่วนที่ 4

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

จากสถิติเรื่องกล่าวหาร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ และผลการประเมิน ITA ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมทั้งประเทศอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 79.34 คะแนน และมีหน่วยงานภาครัฐไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 1,719 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 8,323 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.65 นับได้ว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมกำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐรายประเภทหน่วยงาน รายกระทรวง ระดับพื้นที่ และรายหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดพื้นที่สี่ เพื่อจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับให้ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ขึ้นไป อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยพิจารณาแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี่ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ		
คะแนน	ระดับ	พื้นที่สี่
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

1. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพื้นที่สี โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 - 69.99	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้อยู่ในพื้นที่สีเขียว

2. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐรายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน ดังนี้

2.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีหน่วยงานภาครัฐมีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 3 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	ประเภท	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ (5 ประเภท)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	องค์การมหาชน สถาบันอุดมศึกษา ส่วนราชการระดับกรม รัฐวิสาหกิจ จังหวัด (5 ประเภท)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	กองทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2 ประเภท)	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของแต่ละประเภทหน่วยงาน รักษาระดับหรือยกระดับ ตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของประเภทหน่วยงาน ดำเนินการส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภทหน่วยงานให้สอดคล้องกับมาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภท ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	แต่ละ ประเภท
1	กองทุน	75.00	ต้อง ปรับปรุง	9	85.00	ผ่าน	11	12
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	78.57	ต้อง ปรับปรุง	6,168	85.00	ผ่าน	6,673	7,850
3	องค์การมหาชน	86.44	ผ่าน	51	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	57	60 ¹⁴
4	สถาบันอุดมศึกษา	89.66	ผ่าน	78	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	83	87
5	ส่วนราชการระดับกรม	93.71	ผ่าน	149	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	152	160 ¹⁵
6	รัฐวิสาหกิจ	94.12	ผ่าน	48	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	49	51
7	จังหวัด ¹⁶	94.67	ผ่าน	71	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	73	76
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3
9	หน่วยงานของศาล	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3
10	หน่วยงานขององค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	5
11	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	1
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	17
รวมจำนวน				6,603		7,127	8,325	

¹⁴ องค์การมหาชน เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 160 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 แห่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ; คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงาน ป.ป.ช.

¹⁵ ส่วนราชการระดับกรม เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 160 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 แห่ง คือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ; คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงาน ป.ป.ช.

¹⁶ จังหวัดเลยไม่คิดคะแนน ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 4 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 4 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	กระทรวง	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงพลังงาน กระทรวงกลาโหม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพาณิชย์ (11 กระทรวง)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	กระทรวงสาธารณสุข ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงการคลัง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักนายกรัฐมนตรี (6 กระทรวง)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงคมนาคม (3 กระทรวง)	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ

พื้นที่สี	สถานการณ์	กระทรวง	มาตรการ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 69.99	กระทรวงศึกษาธิการ (1 กระทรวง)	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ความ เข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนา ยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีเขียว

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้กระทรวงขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวม
ของกระทรวง ส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อน
จริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรการพื้นที่สี
ในแต่ละกระทรวง ดังนี้

ลำดับ ที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ใน กระทรวง
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	กระทรวงศึกษาธิการ	66.67	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	8	85.00	ผ่าน	12	13 ¹⁷
2	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	76.47	ต้อง ปรับปรุง	13	85.00	ผ่าน	15	17
3	กระทรวงการต่างประเทศ	76.92	ต้อง ปรับปรุง	10	85.00	ผ่าน	12	13
4	กระทรวงคมนาคม	84.21	ต้อง ปรับปรุง	16	85.00	ผ่าน	17	19
5	กระทรวงสาธารณสุข	88.24	ผ่าน	15	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	17
6	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	89.47	ผ่าน	17	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	19	19
7	กระทรวงวัฒนธรรม	90.00	ผ่าน	9	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	10	10
8	กระทรวงการคลัง	93.10	ผ่าน	27	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	28	29
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	93.33	ผ่าน	14	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	15	15
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	94.12	ผ่าน	32	95.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	33	34

¹⁷ หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 160 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 แห่ง คือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ; คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงาน ป.ป.ช.

ลำดับ ที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ใน กระทรวง
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
11	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	95.45	ผ่าน ดีเยี่ยม	21	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	22
12	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	14	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	14
13	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	9
14	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	8
15	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	6	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	6
16	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	13	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	13
17	กระทรวงท่องเที่ยวและการ กีฬา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	7	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	7
18	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	9
19	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	8
20	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	9 ¹⁸
21	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	100	12
รวมจำนวน				276			295	303

¹⁸ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 160 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 แห่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ; คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงาน ป.ป.ช.

2.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่

2.3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 2 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 2 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	ภาค	มาตรการ
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ภาค 1 ภาค 2 ภาค 3 ภาค 4 ภาค 5 ภาค 7 ภาค 8 (7 ภาค)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 – 84.99	ภาค 6 ภาค 9 ส่วนกลาง (3 ภาค)	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้พื้นที่ภาคขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของภาค เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละภาค ดังนี้

ลำดับที่	พื้นที่ รายการภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ ภาค (แห่ง)
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	ภาค 3	74.11	ต้องปรับปรุง	1,061	85.00	ผ่าน	1,254	1,475
2	ภาค 8	75.76	ต้องปรับปรุง	408	85.00	ผ่าน	488	573
3	ภาค 4	77.61	ต้องปรับปรุง	1,166	85.00	ผ่าน	1,284	1,510
4	ภาค 7	77.67	ต้องปรับปรุง	532	85.00	ผ่าน	601	706
5	ภาค 5	78.71	ต้องปรับปรุง	636	85.00	ผ่าน	706	830
6	ภาค 2	83.52	ต้องปรับปรุง	489	85.00	ผ่าน	504	592
7	ภาค 1	84.15	ต้องปรับปรุง	607	85.00	ผ่าน	620	729
8	ภาค 9	85.43	ผ่าน	540	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	600	631
9	ภาค 6	90.41	ผ่าน	799	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	836	879
10	ส่วนกลาง	91.71	ผ่าน	365	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	380	400
รวมจำนวน				6,603			7,273	8,325

2.3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 4 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 4 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	กระทรวง	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	สกลนคร นครสวรรค์ นครปฐม ปัตตานี ตราด พิจิตร บึงกาฬ นราธิวาส แพร่ ภูเก็ต (11 จังหวัด)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตาม ประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ระยอง ขอนแก่น สตูล สุรินทร์ ชุมพร ฉะเชิงเทรา อุดรดิตถ์ เพชรบูรณ์ เชียงราย หอนงบัวลำภู ประจวบคีรีขันธ์ สิงห์บุรี อำนาจเจริญ กำแพงเพชร สุโขทัย นนทบุรี ร้อยเอ็ด ปราจีนบุรี อุทัยธานี พิษณุโลก อ่างทอง ลำพูน สมุทรสาคร (23 จังหวัด)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับ การปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้อยู่ใน พื้นที่สีม่วง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	กาฬสินธุ์ นครพนม ชัยภูมิ ลำปาง ตรัง กระบี่ พะเยา สุพรรณบุรี น่าน นครนายก มุกดาหาร นครราชสีมา เลย พัทลุง สมุทรปราการ ลพบุรี ศรีสะเกษ สระแก้ว จันทบุรี ยโสธร สงขลา สระบุรี ตาก พังงา ยะลา สมุทรสงคราม พระนครศรีอยุธยา (27 จังหวัด)	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรม อย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็น อย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุง พัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความ พร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมี คุณภาพ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 - 69.99	เพชรบุรี อุบลราชธานี ระนอง อุดรธานี บุรีรัมย์ แม่ฮ่องสอน มหาสารคาม เชียงใหม่ หอนงคาย นครศรีธรรมราช ราชบุรี กาญจนบุรี ปทุมธานี สุราษฎร์ธานี ชลบุรี (15 จังหวัด)	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ความ เข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนา ยกระดับให้อยู่ในพื้นที่สีเขียว

➤ ดำเนินการส่งเสริมให้จังหวัดขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละจังหวัด ดังนี้

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	เพชรบุรี	7	53.49	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	46	85.00	ผ่าน	74	86
2	อุบลราชธานี	3	54.17	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	130	85.00	ผ่าน	204	240
3	ระนอง	8	56.25	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	18	85.00	ผ่าน	28	32
4	อุดรธานี	4	56.59	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	103	85.00	ผ่าน	155	182
5	บุรีรัมย์	3	56.67	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	119	85.00	ผ่าน	179	210
6	แม่ฮ่องสอน	5	58.82	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	30	85.00	ผ่าน	44	51
7	มหาสารคาม	4	59.03	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	85	85.00	ผ่าน	123	144
8	เชียงใหม่	5	60.85	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	129	85.00	ผ่าน	181	212
9	นครศรีธรรมราช	8	61.83	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	115	85.00	ผ่าน	159	186
10	หนองคาย	4	63.77	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	44	85.00	ผ่าน	59	69
11	กาญจนบุรี	7	65.04	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	80	85.00	ผ่าน	105	123
12	ปทุมธานี	1	65.15	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	43	85.00	ผ่าน	57	66
13	ราชบุรี	7	65.49	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	74	85.00	ผ่าน	97	113
14	สุราษฎร์ธานี	8	68.35	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	95	85.00	ผ่าน	119	139
15	ชลบุรี	2	69.00	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	69	85.00	ผ่าน	85	100
16	กาฬสินธุ์	4	70.39	ต้องปรับปรุง	107	85.00	ผ่าน	130	152
17	นครพนม	4	70.48	ต้องปรับปรุง	74	85.00	ผ่าน	90	105
18	ชัยภูมิ	3	70.83	ต้องปรับปรุง	102	85.00	ผ่าน	123	144

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
19	ลำปาง	5	72.12	ต้องปรับปรุง	75	85.00	ผ่าน	89	104
20	ตรัง	9	74.26	ต้องปรับปรุง	75	85.00	ผ่าน	86	101
21	กระบี่	8	74.60	ต้องปรับปรุง	47	85.00	ผ่าน	54	63
22	สุพรรณบุรี	7	75.00	ต้องปรับปรุง	96	85.00	ผ่าน	109	128
23	น่าน	5	75.25	ต้องปรับปรุง	76	85.00	ผ่าน	86	101
24	นครนายก	2	76.60	ต้องปรับปรุง	36	85.00	ผ่าน	40	47
25	มุกดาหาร	4	76.79	ต้องปรับปรุง	43	85.00	ผ่าน	48	56
26	นครราชสีมา	3	77.01	ต้องปรับปรุง	258	85.00	ผ่าน	285	335
27	เลย	4	77.23	ต้องปรับปรุง	78	85.00	ผ่าน	87	102
28	พัทลุง	9	77.33	ต้องปรับปรุง	58	85.00	ผ่าน	64	75
29	สมุทรปราการ	1	78.00	ต้องปรับปรุง	39	85.00	ผ่าน	43	50
30	ลพบุรี	1	78.74	ต้องปรับปรุง	100	85.00	ผ่าน	108	127
31	ศรีสะเกษ	3	79.36	ต้องปรับปรุง	173	85.00	ผ่าน	186	218
32	สระแก้ว	2	80.60	ต้องปรับปรุง	54	85.00	ผ่าน	57	67
33	จันทบุรี	2	80.72	ต้องปรับปรุง	67	85.00	ผ่าน	71	83
34	พะเยา	5	80.82	ต้องปรับปรุง	59	85.00	ผ่าน	63	73
35	ยโสธร	3	80.90	ต้องปรับปรุง	72	85.00	ผ่าน	76	89
36	สงขลา	9	80.99	ต้องปรับปรุง	115	85.00	ผ่าน	121	142
37	สระบุรี	1	82.73	ต้องปรับปรุง	91	85.00	ผ่าน	94	110
38	ตาก	6	82.86	ต้องปรับปรุง	58	85.00	ผ่าน	60	70
39	พังงา	8	83.02	ต้องปรับปรุง	44	85.00	ผ่าน	46	53
40	ยะลา	9	83.08	ต้องปรับปรุง	54	85.00	ผ่าน	56	65
41	พระนครศรีอยุธยา	1	83.65	ต้องปรับปรุง	133	85.00	ผ่าน	136	159
42	สมุทรสงคราม	7	83.78	ต้องปรับปรุง	31	85.00	ผ่าน	32	37
43	ระยอง	2	85.51	ผ่าน	59	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	66	69
44	ขอนแก่น	4	85.84	ผ่าน	194	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	215	226
45	สตูล	9	86.05	ผ่าน	37	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	41	43

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
46	สุรินทร์	3	86.21	ผ่าน	150	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	166	174
47	ชุมพร	8	86.25	ผ่าน	69	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	77	80
48	ฉะเชิงเทรา	2	86.36	ผ่าน	95	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	105	110
49	อุดรดิตถ์	6	86.42	ผ่าน	70	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	77	81
50	เพชรบูรณ์	6	86.82	ผ่าน	112	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	123	129
51	เชียงราย	5	86.90	ผ่าน	126	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	138	145
52	หนองบัวลำภู	4	86.96	ผ่าน	60	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	66	69
53	ประจวบคีรีขันธ์	7	87.10	ผ่าน	54	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	59	62
54	อำนาจเจริญ	3	87.69	ผ่าน	57	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	62	65
55	กำแพงเพชร	6	89.01	ผ่าน	81	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	87	91
56	สุโขทัย	6	89.13	ผ่าน	82	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	88	92
57	นนทบุรี	1	89.36	ผ่าน	42	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	45	47
58	ร้อยเอ็ด	4	90.20	ผ่าน	184	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	194	204
59	สิงห์บุรี	1	90.70	ผ่าน	39	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	41	43
60	ปราจีนบุรี	2	91.55	ผ่าน	65	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	68	71
61	อุทัยธานี	6	92.31	ผ่าน	60	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	62	65
62	พิษณุโลก	6	93.27	ผ่าน	97	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	99	104
63	อ่างทอง	1	93.94	ผ่าน	62	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	63	66
64	สมุทรสาคร	7	94.87	ผ่าน	37	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	38	39
65	ลำพูน	5	94.92	ผ่าน	56	95.00	ผ่านดีเยี่ยม	57	59
66	ชัยนาท	1	95.08	ผ่านดีเยี่ยม	58	100	ผ่านดีเยี่ยม	61	61
67	สกลนคร	4	95.77	ผ่านดีเยี่ยม	136	100	ผ่านดีเยี่ยม	142	142
68	นครสวรรค์	6	95.83	ผ่านดีเยี่ยม	138	100	ผ่านดีเยี่ยม	144	144
69	นครปฐม	7	96.61	ผ่านดีเยี่ยม	114	100	ผ่านดีเยี่ยม	118	118
70	ปัตตานี	9	97.39	ผ่านดีเยี่ยม	112	100	ผ่านดีเยี่ยม	115	115
71	ตราด	2	97.78	ผ่านดีเยี่ยม	44	100	ผ่านดีเยี่ยม	45	45
72	พิจิตร	6	98.06	ผ่านดีเยี่ยม	101	100	ผ่านดีเยี่ยม	103	103

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
73	บึงกาฬ	4	98.31	ผ่านดีเยี่ยม	58	100	ผ่านดีเยี่ยม	59	59
74	นราธิวาส	9	98.89	ผ่านดีเยี่ยม	89	100	ผ่านดีเยี่ยม	90	90
75	แพร่	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	85	100	ผ่านดีเยี่ยม	85	85
76	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	20
รวมจำนวน					6,238			7,128	7,925

2.4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน พิจารณาจากกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสูงสุด ต้องมีนโยบายให้ความสำคัญกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ดังแผนภาพ ดังนี้

แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน



ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย
2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม
3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม

2.4.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย

หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารหน่วยงานต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยต้องทราบว่ามีการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมด้านใด มีการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีจุดเสี่ยงด้านจริยธรรมใดบ้าง
2. กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และวางแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/ส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรม ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน
3. พิจารณาจัดทำประกาศแนวทางการขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประกาศนโยบายด้านจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
4. ผู้บริหารหน่วยงานต้องกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงานดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมตามนโยบายและนำโครงการ/กิจกรรม/มาตรการการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.4.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม

หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน¹⁹
2. ผู้บริหารหน่วยงานต้องดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts
3. จัดให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามที่กำหนด เช่น มีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดสรรเกี่ยวกับ

¹⁹ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นิยามคำว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

การดำเนินงานด้านจริยธรรม การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของหน่วยงาน

4. จัดให้มีระบบของการให้คำปรึกษา อบรม ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

5. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

6. พิจารณาแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำหน่วยงาน ถ้ามีคณะกรรมการ/คณะกรรมการดังกล่าวอยู่แล้ว ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการดังกล่าว ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะทำงาน/คณะกรรมการดังกล่าว ควรดำเนินการประชุมอย่างน้อย 3 ระยะ คือ

- **ก่อนการดำเนินการ** เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม/จัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมจริยธรรม/เตรียมพร้อมการดำเนินการตามแนวทางฯ
- **ระหว่างการดำเนินการ** เพื่อกำกับติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม นำแนวทางฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- **หลังดำเนินการ** เพื่อรับทราบรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม ปัญหาและอุปสรรค ประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป

2.4.3 ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ เพื่อพัฒนาการดำเนินการด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม บริบท สถานการณ์การทุจริต ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน และขับเคลื่อนนำแนวทาง/โครงการ/ กิจกรรม/มาตรการทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการในทางปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ด้านจริยธรรม
2. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม
3. จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม
4. ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม
5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม

แผนภาพแสดงวงจรการขับเคลื่อนจริยธรรม



ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- หน่วยงานต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน²⁰
 - สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริต เช่น คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต เป็นต้น
 - ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม ได้แก่ ประเด็นปัญหาด้านจริยธรรม ความเสี่ยงด้านจริยธรรม ความเสี่ยงของการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
 - ผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม
- เพื่อค้นหาประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน/ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม²¹ โดยการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาจุดอ่อน ของระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้เกิดการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ที่จะกระทำการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมในอนาคต เพื่อนำมาสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการป้องกันการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน สำหรับขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม โดยการประเมินความเสี่ยงตามรูปแบบของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต²² ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ

หน่วยงานต้องค้นหากระบวนการซึ่งเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การค้นหาความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ในขั้นตอนนี้เป็นการตั้งสมมุติฐานหรือเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมองข้อมูลไปข้างหน้า (Forward looking information) โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมนั้น อยู่แล้วหรือไม่

²⁰ ศึกษารายละเอียดผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ได้ที่เว็บไซต์ระบบ ITAS หรือ <https://itas.nacc.go.th/>

²¹ หน่วยงานสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของหน่วยงานตนเองได้ทุกรูปแบบ สามารถใช้วิธีใดในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

²² ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ; ตุลาคม 2566

ขั้นตอนที่ 2 การระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อหน่วยงานตกลงร่วมกันว่าจะนำกระบวนการงานใดมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้หน่วยงานนำกระบวนการงานนั้นมารายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการงานนั้น และทำการระบุประเด็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอน ตามรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 9 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- 2) การทำธุรกรรมกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- 3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment)
- 4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)
- 5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)
- 6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)
- 7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling)
- 8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
- 9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

โดยอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงว่ามีรูปแบบพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการงาน ให้ละเอียดและชัดเจนว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบกระบวนการงานหรือโครงการ (Risk Owners) และตัวแทนของหน่วยงานอาจมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยก็ได้ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม Risk Owners ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับหรือบิดเบือนในความบกพร่องของตนเอง ผู้ประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงไม่ใช่ Risk Owners เท่านั้น โดยหน่วยงานอาจใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยค้นหาความเสี่ยง ดังนี้

- 1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นเจ้าของงานที่รู้และเข้าใจความเสี่ยงของงานที่ตนเองรับผิดชอบมากที่สุดหรือเรียกว่าเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)
- 2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน โครงการ หรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะมีความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการยืนยันข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่
- 3) การใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นเหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมด้วย
- 4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Facilitated Workshops) เพื่อสอบถามหรือระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้นำการประชุมต้องมีทักษะที่ดีในการกำหนดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุม การจัด workshop สามารถทำได้ทุกเวลา และเป็นเครื่องมือที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้

5) การเทียบรอย (Benchmarking) หรือการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยวัดและเปรียบเทียบบริการและวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงหน่วยงานของตนเองสู่ความเป็นเลิศ Benchmarking ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ แต่เป็นการทำ Competitive Analysis หรือการวิเคราะห์เชิงแข่งขัน ซึ่งเป็นการนำตัวเราไปเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

6) การตรวจสอบ (Auditing) การตรวจสอบเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น เพื่อประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริง โดยผู้ตรวจสอบจะจัดทำรายงานผลการตรวจสอบที่ระบุประเด็นข้อตรวจพบและให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาความเสี่ยงได้

7) การใช้ Checklist ในการประเมิน ซึ่งระบุมาตรฐานหรือสิ่งที่หน่วยงานควรปฏิบัติไว้ และผู้ประเมินจะพิจารณาข้อเท็จจริง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ ประสิทธิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ว่าเป็นไปตามรายการที่ระบุไว้ใน Checklist หรือไม่ การที่ไม่มีหรือไม่ปฏิบัติตาม Checklist ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

8) การสืบสวน (Incident Investigation) ในกรณีที่มีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การทุจริต อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การกระทำผิดกฎหมาย ฯลฯ หน่วยงานจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงจากรายงานดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาความเสี่ยงได้

ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ			
1	การให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์	1. เจ้าหน้าที่ที่เรียกรับเงินในการดำเนินการ 2. ผู้ให้บริการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ กรณีหลักฐานไม่ครบหรือไม่ถูกต้องเพื่อให้ได้มาซึ่งการออกทะเบียนพาณิชย์ 3. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและเอกสารประกอบคำขอ 4. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาจดทะเบียนพาณิชย์จากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษการขอรับสินบน
2	การขอรับใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสถานที่เสิร์ฟอาหาร (รายใหม่)	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อดำเนินการออกใบอนุญาต	1. การตรวจสอบ คำขอเอกสารประกอบการยื่นคำขอและคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2. การทุจริตเงินค่าใบอนุญาต 3. การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ไม่เป็นไปตามระเบียบเวลาที่กำหนด 4. การเก็บเรื่องไว้ไม่แจ้งผู้ประกอบการ
3	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ให้ตนเอง กรณีแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมไม่เป็นไปตาม	1. เจ้าหน้าที่ประเมินปริมาณมูลฝอยสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		ปริมาณมูลฝอยที่ทำการประเมินและไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	2. การทุจริตเงินค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอยไม่เป็นไปตามใบแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมมาที่ประเมินไว้
4	การจัดซื้อจัดจ้าง	การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงสามารถ กำหนดหรือเลือกผู้รับจ้าง อาจทำให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการจัดซื้อจัดจ้าง	1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โทษทางวินัยกรณีกระทำการทุจริต 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ
5	การจดทะเบียนพาณิชย์จัดตั้งใหม่	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา และเจ้าหน้าที่เก็บค่าธรรมเนียมโดยไม่ออกใบเสร็จ และไม่นำส่งเงิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษการขอรับสินบน
6	การเปรียบเทียบปรับตามกฎหมาย	พนักงานเจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือกระทำการอื่นใดที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย หรือใช้ดุลพินิจที่มีขอบ อันจะนำมาซึ่งการทุจริต เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด เรียกรับเงินเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย 2. ผู้รับบริการ หรือประชาชนเสนอสินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด
7	การพิจารณาอนุญาตก่อสร้างอาคาร	1. เรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ และเอกสารประกอบคำขอ 2. เรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาจากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
8	การรับสมัครนักเรียนใหม่	เรียกรับผลประโยชน์ค้ำดำเนินการจากปกครอง	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
9	การสวมตัวทำบัตรประจำตัวประชาชนครั้งแรก	1. ผู้ร้องเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	1. ผู้ร้องนำเอกสารปลอม มาแสดง หรือติดปัญหาเรื่องเอกสารหลักฐาน พยานบุคคล จึงเสนอผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการเรียกรับเงินเพื่อประโยชน์ส่วนตน
10	การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ดัดแปลงอาคารหรือรื้อถอนอาคาร	1. ผู้ขอยื่นอนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์โดยการรับเอกสารและไม่ออกใบรับรองให้ผู้ขออนุญาต	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
11	การขอเปลี่ยนแปลง ขยายหรือลดการประกอบกิจการสถานที่ หรือเครื่องจักร	1. ผู้ยื่นคำขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เอกสารผ่านการตรวจสอบ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
	ของกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตน	2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
12	การพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอนของการพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
13	การเรียกรับผลประโยชน์ในการออกหนังสือรับรองผู้ประสพภัย	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเรียกรับผลประโยชน์ ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ 2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ได้รับมอบหมายให้ออกตรวจสถานที่เกิดเหตุไปเรียกรับผลประโยชน์เพื่อตอบแทนการออกหนังสือรับรองให้และดำเนินการจัดพิมพ์ให้อย่างรวดเร็ว	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร 2. ไม่มีมาตรการกำหนดไม่ให้เจ้าหน้าที่เรียกรับเงินหรือผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากผู้มายื่นคำขอ และกำหนดโทษอย่างเคร่งครัดต่อเจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมการทุจริต
14	การประเมินภาษี - ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - ภาษีบำรุงท้องที่ - ภาษีป้าย	การเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับประเมิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
15	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อให้ได้รับการคัดเลือก	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมีการกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึง ผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
รูปแบบที่ 2 การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา			
1	การจัดซื้อจัดจ้าง	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อน ญาติ นอมินี เป็นต้น	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
2	การจ้างเหมาโครงการที่มีวงเงินงบประมาณสูง	ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้องได้รับงาน/การจ้างเหมาจากรัฐ	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ			
1	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ			
1	-	การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เช่น เจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการทำงานพิเศษที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน			
1	-	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนด	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		นโยบาย หรือการสั่งการตามกฎหมาย หรือตามอำนาจหน้าที่ และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวารญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ หรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเกิดการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
1	การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน	เบิกวัสดุไปใช้มากกว่าปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้จริง	1. ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่าย 2. เจ้าหน้าที่นำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้เป็นการส่วนตัว
2	การขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ	1. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคลของราชการนำรถไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตัวหรือ งานนอกเหนือที่ได้รับมอบหมาย 2. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล ดุดน้ามัน เชื้อเพลิงไปใช้ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ทำหนังสือขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการไม่ถูกต้องครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์การใช้ รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ 3. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจและ มีการกิจจำนวนมาก 4. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบจากการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล 5. เจ้าหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 6. ความสนิทสนมส่วนบุคคลระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จึงละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ 7. ความไว้วางใจขาดการติดตามและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
3	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายตรวจอาคารใช้เวลาราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตน 2. ไม่มีการกำกับ ดูแล และ ติดตามงาน
4	การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูง	พนักงานเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูงไปใช้สำหรับยานพาหนะส่วนตัว	ไม่มีการควบคุม กำกับดูแลการจัดเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องฉีดพ่น
5	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการสิ่งปฏิกูลและไขมัน	เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ ผู้รับบริการ เพื่อนำเงินดังกล่าวไปใช้ส่วนตัว	เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ
6	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	การใช้ทรัพย์สินและวัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานมีโอกาสนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ส่วนตน	ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ควบคุม ครอบครองและรักษาทรัพย์สินไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
7	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ของตน (การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร)	1. การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร และกระดาษในการถ่ายเอกสารในงานส่วนตัว ไม่ใช่งานราชการ ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย และสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุง 2. เจ้าหน้าที่มีการเบิกกระดาษมาใช้ในการส่วนตัวบ่อยครั้ง	1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว 2. ขาดความคุมควบคุมดูแลในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
8	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รื้อถอน/ดัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วไม่ปฏิบัติงานจริงตามที่กำหนดถือโอกาสไม่กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อราชการ และมีผลกระทบต่อการใช้บริการประชาชน	1. ขาดการกำกับดูแลควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
รูปแบบที่ 7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง			
1	-	ผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
2	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
3	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนนหรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง			
1	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	1. การพิจารณาที่ไม่เป็นธรรมจากการเล่นพรรคเล่นพวก 2. การใช้ระบบอุปถัมภ์เอื้อประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไวใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
2	การแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการอย่างไม่เป็นธรรมไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และใช้ระบบ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากร

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		อุปถัมภ์ โดยผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพวกพ้องของตนเอง หรือเครือญาติ	บุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3	การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง	ผู้บริหารบังคับหรือสั่งการให้หน่วยงานจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
4	การบริการประชาชน เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน งานทะเบียนต่าง ๆ ที่ต้องมีลำดับคิวในการรับบริการ	การลัดคิวให้กับผู้ใช้บริการที่คุ้นเคย พวกพ้อง หรือเครือญาติ	ขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
5	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่รับบุคคลที่เป็นเครือญาติ หรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงานในหน่วยงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น			
1	การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียน	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตน เข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้น กระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง อันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่ง กดดันให้ผู้ช่วยราชการโรงเรียนในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ เป็นต้น	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ ไม่สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางด้านการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม²³

1. ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิด 1 ครั้งต่อปี

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ 5 ขึ้นไป)
4	สูง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ 5)
3	ปานกลาง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ 3)
2	น้อย	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ 1)
1	น้อยมาก	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (ไม่เกิดขึ้นเลย)

2. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ทางด้านการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
1	น้อยมาก	ความเสียหาย..... บาท หรือน้อยกว่า

²³ เป็นเพียงตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์ โอกาสที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามความเหมาะสมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
4	สูง	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอก เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	น้อย	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
1	น้อยมาก	- แทบไม่มี

4. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1	2	3	4	5
5	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
1	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หลังจากหน่วยงานระบุประเด็นความเสี่ยงของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแล้ว หน่วยงานต้องให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) จะได้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยตารางการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รายละเอียดดังตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)			
			Likelihood (L)	Impact (I)	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
	ระบุขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด	ระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ใส่ผลคูณ (LxI)	ระบุระดับสูงมาก/สูง/กลาง/ต่ำ (ดูตามตารางจัดระดับความรุนแรงความเสี่ยงการทุจริต)

ขั้นตอนที่ 5 บริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมจากขั้นตอนที่ 4 มาดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ โดยกำหนดเป็นมาตรการควบคุมความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือกในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจมีหลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่ได้จากการประเมินมาประกอบด้วย
- การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพิ่มเติม

(Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงฯ ควรเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใหม่

ระดับ	คำอธิบาย การประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน
ดี	การควบคุมมีความเข้มแข็งและดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ในระดับที่สมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
พอใช้	การควบคุมยังขาดประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
อ่อน	การควบคุมไม่ได้มาตรฐานที่ยอมรับได้เนื่องจากมีความหละหลวมและไม่มีประสิทธิผลการควบคุมไม่ทำให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้

ตัวอย่าง

แผนบริหารจัดการความเสี่ยง
เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ความเสี่ยง	กระบวนการงาน	รูปแบบ พฤติการณ์ความ เสี่ยง	Risk Score (L x I)	มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การเรียกรับ สินบน	การประเมิน ภาษี - ภาษีโรงเรือน และที่ดิน - ภาษีบำรุง ท้องที่ - ภาษีป้าย	เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้รับ ประเมิน เพื่อเสีย ภาษีได้น้อยลง	(3*3) 9 สูง	1. ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล และติดตามงาน อย่างใกล้ชิด และ สม่ำเสมอ 2.อบรม พัฒนาความรู้ เกี่ยวกับระเบียบข้อ กฎหมาย ข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน 3. ประกาศ NO Gift Policy/Anti-Bribery Policy 4. มาตรการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน 5. จัดทำคู่มือ หรือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ 6. จัดทำมาตรฐานการ ให้บริการประชาชน 7. ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรมของหน่วยงาน 8. จัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจและ จิตสำนึกในการแยกแยะ ระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวมให้กับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน 9. จัดให้มีระบบและช่อง ทางการรับเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตของหน่วยงาน	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายจัดเก็บ รายได้

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการประเมิน/ทบทวนความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานควรพิจารณานำมาตรการหรือแนวทางในการควบคุม/จัดการความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ
- เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงาน และประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่มีแผนดำเนินการอยู่แล้ว โดยทบทวนปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม และปรับปรุงแผนที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เป็นต้น
- พิจารณาจัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน²⁴ กรณีหน่วยงานไม่จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนจริยธรรมโดยใช้กลไกของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หรือแผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม โดยทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หรือแผนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม

²⁴ หน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนชื่อแผนได้ตามความเหมาะสมและนโยบายของหน่วยงาน โดยลักษณะของแผนต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตัวอย่างแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ²⁵

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	มาตรการ “ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรม”	1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการให้มีความ โปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล 2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือ การตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 3. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กร อันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความ น่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย 4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของ	1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และ ช่องทางในการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมสำหรับ บุคลากรในองค์กรและสาธารณชน 2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการ ทุกคนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและ รูปแบบที่กำหนด 3. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม เปิดเผยเป็นการทั่วไป แก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมติดตามตรวจสอบ	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ไม่ใช่ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มีการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ Dos & Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง 2. คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ หน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติตัวตาม ประมวลจริยธรรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้ แบบประเมินผล) ผลลัพธ์ : คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ หน่วยงานปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม (สำรวจโดยใช้แบบ ประเมินติดตามผล)	สำนักปลัด

²⁵ หน่วยงานสามารถปรับรายละเอียดรูปแบบของแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมหรือตามระเบียบหรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		ข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ 5. เพื่อป้องกันการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบและความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน						
2	โครงการฝึกอบรมการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรของหน่วยงานเพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริต	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนำหลัก คุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต	1. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้มี อำนาจอนุมัติ 2. มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบ โครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผน และจัดเตรียมโครงการ 3. กำหนดรูปแบบ กำหนดการ และหัวข้อการอบรม 4. ประสานงานกับบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหา วิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการ อบรม และวัสดุอุปกรณ์ 5. ดำเนินการตามรูปแบบและ กำหนดการที่กำหนด 6. รายงานผลการดำเนินการ 7. เผยแพร่การดำเนินโครงการ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ม.ค. – ก.ย. 67	5,000 บาท	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1) มีการจัดอบรมจำนวน 1 ครั้ง 2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถ นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้ แบบทดสอบความรู้/แบบ ประเมินผล) ผลลัพธ์ : บุคลากรนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการ ดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สุจริตในหน่วยงาน (สำรวจโดย ใช้แบบติดตามประเมินผล)	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
3	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy” 2. จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3. ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 4. เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน 5. ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มี ประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ 2. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ) ผลลัพธ์ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	สำนักปลัด
4	โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	1. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1. จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. บุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน 2. ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย อย่างน้อยจำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สินของราชการ ลดลง	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ 3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่างๆ 4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำทะเบียนการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ					

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- ผู้บริหารหน่วยงานประกาศมาตรการด้านจริยธรรมของหน่วยงาน/แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน
- ผู้บริหารหน่วยงานแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการประกาศนโยบายขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- บังคับใช้นโยบาย/แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม
- ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานให้บุคลากรของหน่วยงานและประชาชนทราบ
- ทรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- ทุกส่วนงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแนวทาง/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ

ขั้นตอนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- ผู้บริหารหน่วยงานกำกับ ดูแล ติดตามการนำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ผลการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนทราบ
- ส่วนงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของหน่วยงาน/คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม/คณะทำงานอื่น ๆ/คณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต/แผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อแนะนำและส่งเสริมให้ส่วนงานในหน่วยงานขับเคลื่อนนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม รับทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอในการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยควรดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดังนี้

1. การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน (ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน)

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำกับให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

2. การนิเทศติดตาม

ช่วงเวลา : ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน หรือช่วงเวลาอื่นตามแต่กรณี

วิธีดำเนินการ : พิจารณานิเทศติดตามการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่ยังไม่มี การดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนฯ โดยสามารถดำเนินการนิเทศติดตามได้ ทุกรูปแบบ/วิธีการ เช่น การประชุมประจำเดือน เป็นต้น

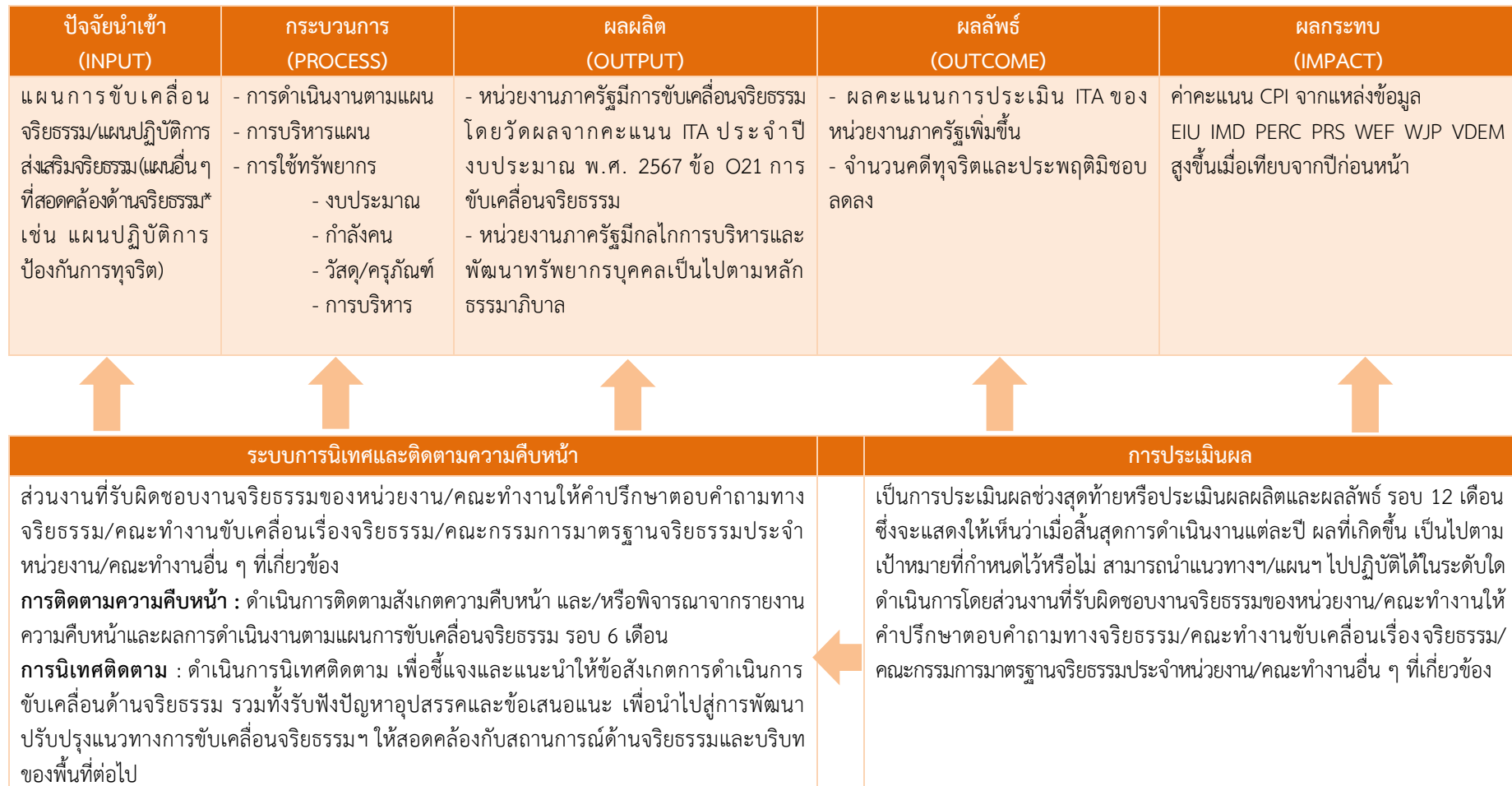
3. ประเมินผลการดำเนินงาน

ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินการโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการขับเคลื่อนกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ เช่น ผลการประเมิน ITA คดีทุจริตในหน่วยงาน ข้อร้องเรียนกรณี การฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นต้น เพื่อทบทวนปรับปรุงแนวทาง/แผนการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

- สำหรับการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ให้หน่วยงานรายงานผลการจัด กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานไปยังหน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมาย หรือ ระเบียบ หรือหนังสือ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน



หมายเหตุ * กรณีหน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม สามารถใช้แผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน เป็นต้น ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ 5

สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ

1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ



แนวทางการ
ขับเคลื่อนจริยธรรม
สำหรับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น



คู่มือการป้องกัน
การกระทำ
ความผิดเกี่ยวกับ
การขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วน
บุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม มาตรา
126 และมาตรา
127



คู่มือการป้องกัน
การกระทำ
ความผิดเกี่ยวกับ
การขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วน
บุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม ตาม
มาตรา 128



2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล

ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์

เครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
ให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน



Video



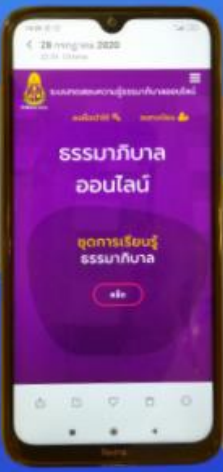
E-book



ทดสอบความรู้



เกียรติบัตร



สามารถเข้าใช้งานผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- 1 <https://ggde.nacc.go.th>
- 2 QR Code

*ใช้งานได้ทั้งบน
คอมพิวเตอร์และมือถือ





สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล

ระบบให้คำปรึกษาธรรมาภิบาลออนไลน์ Good Governance Consult System : GGCS



บริการให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินการ
เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล / การจัดทำ
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / แนวทางการ
ยกระดับผลการประเมิน ITA สำหรับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์

ขั้นตอนการใช้งาน

1. กด **จองคิว** และเลือกวันที่ต้องการ
(นัดหมายล่วงหน้า 7 วันทำการ)
2. บันทึกรายละเอียดของท่าน เช่น
ชื่อ-สกุล เบอร์โทรศัพท์ email
3. เลือกช่องทางการติดต่อ เช่น โทรศัพท์
Line หรือ Zoom
4. ระบุประเด็นที่ขอคำปรึกษา
5. รอการติดต่อกลับจากเจ้าหน้าที่
เพื่อรับคำปรึกษา











SCAN to GGCS

กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.



สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.

361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000

สายด่วน 1205

เว็บไซต์ www.nacc.go.th

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมภิบาล