



## บันทึกข้อความ

|                      |
|----------------------|
| ลพช.                 |
| รับที่.....1261      |
| วันที่.....๘/๕/๖๙    |
| เวลา.....13.28 ๕/ น. |

|                     |
|---------------------|
| พช. ลพช.            |
| เลขรับ: 50          |
| วันที่รับ: 8/5/2569 |
| เวลารับ: 11:17      |

ส่วนราชการ.....ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) (๐ ๒๒๘๒ ๓๗๔๐)

ที่.....๑๐๘/๒๕๖๙.....วันที่.....๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง.....สรุปผลการสัมมนาการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต และการประเมินองค์การคุณธรรม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

เรียน.....ลพช. (ผ่าน รอง ลพช. สรพงค์ฯ /หน. ศปท.)

๑. ตามที่ ลพช. ได้อนุมัติให้ ศปท. จัดโครงการสัมมนาการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต และการประเมินองค์การคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในวันศุกร์ที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ โรงแรม ปริ้นซ์ พาเลซ กรุงเทพฯ โดยมี รอง ลพช. สรพงค์ฯ /หน.ศปท. เป็นประธาน นั้น ในการนี้ ศปท. ขอนำเรียนสรุปผลการสัมมนา ข้อพิจารณา และข้อเสนอ ตามข้อ ๒ - ๔ (เรื่องเดิมตามแนบ) ดังนี้

๒. การสัมมนาการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการประเมินองค์การคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ ลพช. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้ ลพช. จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ ในด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ จำนวน ๑ กระบวนงาน/โครงการ โดยให้ประเมินและวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่และบริบทของหน่วยงานในประเด็นที่มีแนวโน้มหรือมีโอกาสูงที่จะเกิดการทุจริต รวมไปถึงการนำสถิติข้อร้องเรียนการทุจริตในรอบปีที่ผ่านมาพิจารณา ซึ่งแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ที่หน่วยงานจัดทำนั้นจะต้องไม่ใช่เรื่องของการสร้างความรู้ความเข้าใจ การฝึกอบรม การปลูกจิตสำนึก รวมไปถึงการประกาศเจตนารมณ์ต่าง ๆ ซึ่งความเสี่ยงการทุจริตด้านความโปร่งใสในการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ คือ การใช้ อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งโดยมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นโดยมิควรได้ ซึ่งมีรูปแบบหลากหลาย และพบได้ในหลายด้าน เช่น การอนุมัติอนุญาต การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การละเลย หน้าที่ การเอื้อประโยชน์ การกีดกัน การเรียกรับสินบน การแต่งตั้งโยกย้ายโดยมิชอบ การเบิกค่าใช้จ่ายเท็จ การใช้ทรัพย์สินราชการส่วนตัว รวมไปถึงการละเว้นปฏิบัติหน้าที่ ในการนี้ ศปท. จึงได้พิจารณาและกำหนดหมวดหมู่ของการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ ออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ๒) ด้านการบริหารจัดการพัสดุ ๓) ด้านการบริหารจัดการองค์กร และ ๔) ด้านการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งที่ประชุมได้นำเสนอประเด็นความเสี่ยงในแต่ละด้าน พร้อมทั้งได้พิจารณาหารือร่วมกัน โดยวิธีการหาระดับของความเสี่ยงของประเด็น/หัวข้อในแต่ละหมวดที่มีระดับของความเสี่ยงปานกลางถึงสูงมากเพื่อนำมาคัดเลือกให้เหลือเพียง ๑ ประเด็น สำหรับนำไปจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้นำประเด็น “การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ” มาเป็นหัวข้อในการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ ทั้งนี้ ผู้แทน สลก.(กบท.) ชี้แจงว่า ขณะนี้ สลก.(กบท.) วางแผนจะปรับปรุงแนวทางการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น/แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับทั้ง ๒ ระดับ อยู่แล้ว ดังนั้น การนำประเด็นดังกล่าวมาจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ จึงช่วยให้การปรับปรุง

แนวทางของ สลก.(กบท.) เป็นไปอย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ที่ประชุมยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรในการดำรงตำแหน่งข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปอีกด้วย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๒.๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ สมช. โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ชี้แจงถึงความสำคัญของการประเมิน ITA ว่าเป็นหนึ่งในโครงการสำคัญของประเทศไทย ในการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานทั่วประเทศ จากการประเมิน ITA ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระบวนการประเมิน ITA ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการปรับปรุงพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพในการปฏิบัติงาน เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐผ่านทางเว็บไซต์หลัก/เว็บไซต์ทางการของหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้หน่วยงานภาครัฐตื่นตัวและเกิดการพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี

การประเมิน ITA ดำเนินการผ่านแบบวัดที่ใช้ในการประเมิน ๓ แบบวัด ดังนี้ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และ ๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency: OIT) โดยมีการปรับสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA ใหม่ โดยได้มีการเพิ่มค่าน้ำหนักคะแนน EIT จากเดิม ๓๐ คะแนน เป็น ๔๐ คะแนน และลดค่าน้ำหนักคะแนน OIT ลงจากเดิม ๔๐ คะแนน เป็น ๓๐ คะแนน ส่วนค่าน้ำหนัก IIT ยังคงเดิม ซึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศปฏิทินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินทราบและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๒.๓ การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้องค์กร ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร แสดงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมในองค์กร โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒) องค์กรพัฒนาคุณธรรม และ ๓) องค์กรส่งเสริมคุณธรรม โดยหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินจะต้องเข้าร่วมการประเมินทั้งในระดับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยกรมการศาสนา (ศน.) ได้กำหนดกำหนดตัวชี้วัดการประเมินองค์กรคุณธรรม แบ่งเป็น ๓ ระดับ ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ๒) ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม และ ๓) ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

ศปท. ได้วิเคราะห์กระบวนการ และประมวลผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของ สมช. แล้ว พบว่า สำนัก/กอง ที่มีผู้บริหารสำนัก/กอง เป็นข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ หรืออำนวยการสูงขึ้นไป จำนวน ๙ สำนัก/กอง ได้แก่ ๑) สลก. ๒) กขป. ๓) กภข. ๔) กขต. ๕) กตป. ๖) กภน. ๗) กรป. ๘) กนย. และ ๙) กปภ. คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนสำนัก/กอง ของ สมช. ทั้งหมดที่เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ได้รับการประเมินองค์กรคุณธรรมในระดับองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ส่งผลให้ภาพรวมของการประเมินองค์กรคุณธรรมของ สมช. ได้รับผลการประเมินในระดับองค์กรส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งสะท้อนความเข้าใจของสำนัก/กอง ในการจัดทำข้อมูล และวิธีการดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดการประเมินองค์กรคุณธรรมตามที่ ศน. กำหนด จากผลการดำเนินการดังกล่าว ศปท. มีความเห็นว่าควรยกระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีค่าเป้าหมายให้ สมช. ได้รับผลการประเมินในระดับที่ ๒ ระดับองค์กรพัฒนาคุณธรรม และพัฒนาไปสู่ระดับที่ ๓ ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบต่อไปในอนาคต



**การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
ของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ**

\*\*\*\*\*

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (สมช.) จัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของหน่วยงาน ในด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ จำนวน ๑ กระบวนงาน/โครงการ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจที่ได้มาจากการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในทางมิชอบ เป็นเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายโดยส่วนใหญ่ โดยให้ประเมินวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่และบริบทของหน่วยงานในประเด็นที่มีแนวโน้มหรือมีโอกาสสูงที่จะเกิดการทุจริต รวมถึงนำสถิติข้อร้องเรียนการทุจริตในรอบปีที่ผ่านมาพิจารณาด้วย หลังจากนั้นจึงคัดเลือกภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงและก่อให้เกิดผลกระทบกับหน่วยงานอย่างมากนำไปจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยมาตรการของแผนจะต้องไม่ใช่เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจ การฝึกอบรมปลูกจิตสำนึก การประกาศเจตนารมณ์ต่าง ๆ โดยหน่วยงานต้องรายงานแผนและผลการดำเนินการ โดยการนำเข้าข้อมูลในระบบกำกับติดตามการประเมินความเสี่ยงการทุจริตอิเล็กทรอนิกส์ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยกำหนดกรอบการดำเนินการและเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้

**๑. นิยามประเภทความเสี่ยงการทุจริต แบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ**

๑) ด้านการอนุมัติอนุญาต หมายถึง การให้บริการด้านการอนุมัติ อนุญาต ตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือตามระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน

๒) ด้านการใช้อำนาจ และตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่ได้มาจากการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในทางมิชอบ

๓) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ หมายถึง โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในปีที่ทำการประเมินของทุกประเภทงบประมาณ ได้แก่ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบเงินอุดหนุนหรือเงินได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น งบกลาง เงินนอกงบประมาณ และโครงการที่จ่ายขาดจากเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

**๒. สัดส่วนและน้ำหนักคะแนน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น**

๑) คะแนนแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ๖๐ คะแนน ประกอบด้วย (๑) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๕ คะแนน (๒) การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ๒๕ คะแนน (๓) แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ๒๕ คะแนน และ (๔) การรับรองแผนและการเปิดเผยข้อมูล ๕ คะแนน

๒) คะแนนผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ๔๐ คะแนน ประกอบด้วย (๑) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ๓๐ คะแนน และ (๒) การรายงานผลและการเปิดเผย ๑๐ คะแนน

๓. ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัดย่อย คือ (๑) การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต (๒) การระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (๓) แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต และ (๔) การรับรองแผนและการเปิดเผยข้อมูล

๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย คือ (๑) ผลการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต และ (๒) การรายงานผลและการเปิดเผย

๔. ระดับผลการประเมินเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

| ระดับ                        | คะแนน                  |
|------------------------------|------------------------|
| ระดับดีเยี่ยม (Excellent: E) | ตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป |
| ระดับดี (Good: G)            | ระหว่าง ๗๐ – ๗๙ คะแนน  |
| ระดับผ่าน (Pass: P)          | ระหว่าง ๖๐ – ๖๙ คะแนน  |
| ระดับปรับปรุง (Upgrade: U)   | ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน       |

๕. การรายงานผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น ๒ รอบ ได้แก่

๑) รอบที่ ๑ การรายงานการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในระบบการประเมินความเสี่ยงการในหน่วยงานภาครัฐ (Corruption Risk Assessment: CRA) และให้เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ภายในวันอาทิตย์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๖.๓๐ น. ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้นำเสนอการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในที่ประชุมผู้บริหาร โดยที่ประชุมมีมติรับทราบและเห็นชอบให้นำประเด็น/กระบวนการที่นำเสนอ ไปจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ พร้อมทั้งให้เผยแพร่ผลการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ ระเบียบวาระการประชุม มติที่ประชุม และรูปการประชุมบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒) รอบที่ ๒ การรายงานผลหรือความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต ในระบบ CRA และให้เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ภายในวันพุธที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๖.๓๐ น. ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้นำเสนอการรายงานผลหรือความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตฯ ในที่ประชุมผู้บริหาร โดยที่ประชุมมีมติรับทราบ พร้อมทั้งให้เผยแพร่ผลหรือความก้าวหน้าการดำเนินการ ระเบียบวาระการประชุม มติที่ประชุม และรูปการประชุมบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๖. การประกาศผลการประเมินฯ

สำนักงาน ป.ป.ท. มีกำหนดแจ้งผลการประเมินฯ ในห้วงไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยจะจัดทำเกียรติบัตรเชิดชูมอบให้แก่หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน พร้อมทั้งระบุสาระสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่เข้ารับการประเมิน และผลการประเมินที่หน่วยงานได้รับ ทั้งนี้ ศปท. สมช. จะสรุปผลการประเมินนำเรียนผู้บริหารทราบ ต่อไป

\*\*\*\*\*

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร  
ในการดำรงตำแหน่งข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

\*\*\*\*\*

ข้อสังเกต

๑. หน่วยงานยังไม่มีหลักสูตรอบรมก่อนเลื่อนลำดับชั้นของข้าราชการเช่นเดียวกับกระทรวง หรือกรมอื่น ๆ
๒. คณะกรรมการคัดเลือก เป็นระดับผู้บริหารขึ้นไปของหน่วยงาน ประมาณ ๓ – ๔ ท่าน เท่านั้น ไม่มีเจ้าหน้าที่ระดับอื่นที่นอกเหนือไปจากระดับบริหารร่วมเป็นกรรมการด้วย ทำให้ขาดข้อเท็จจริง มุมมอง และการให้ความเห็นจากระดับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. การคัดเลือกมักจะใช้วิจารณ์งานของคณะกรรมการเป็นคำตัดสินหลัก
๔. หน่วยงานใช้วิธีการประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการเป็นหลัก แต่ยังขาดการนำเหตุผลอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณา เช่น พฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร ควรคำนึงถึงคุณสมบัติ ดังนี้
  - ๑.๑ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ที่มีความชัดเจน ต่อเนื่อง
  - ๑.๒ ทักษะและองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง และทักษะพิเศษในงานด้านอื่น ๆ
  - ๑.๓ การเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
  - ๑.๔ การดำรงตนภายในหน่วยงาน เช่น การมีจิตสาธารณะ การแต่งกายให้เหมาะสมกับสถานที่และกาลเทศะ ความเสียสละที่มีต่อหน่วยงาน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นต้น
  - ๑.๕ วิสัยทัศน์ที่มีต่อหน่วยงาน ภารกิจงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
  - ๑.๖ มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ รับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย
  - ๑.๗ มีทักษะในการประสานงานในเชิงสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
๒. ควรมีการทำแบบประเมินผู้เข้ารับการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายในสำนัก /กองเดียวกัน (ดำเนินการในทางลับ) และนำผลการประเมินที่ได้รับมาเป็นองค์ประกอบ/ข้อพิจารณาในการคัดเลือก
๓. ควรกำหนดรูปแบบ/วิธีการคัดเลือกให้เหมาะสมกับสายงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

| กลุ่มอาวุโสด้านการครองตำแหน่งและปฏิบัติงานดี                | กลุ่มที่อาวุโสน้อยและปฏิบัติงานดี                           | กลุ่มอาวุโสด้านอายุและการครองตำแหน่ง |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. ครองตำแหน่งชำนาญการ ๘ ปีขึ้นไป                           | ๑. ครองตำแหน่งชำนาญการน้อยกว่า ๘ ปี                         | ๑. ครองตำแหน่งชำนาญการ ๘ ปีขึ้นไป    |
| ๒. ปฏิบัติงานด้วยความขยันทุ่มเท                             | ๒. ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเท                            | ๒. ปฏิบัติงานด้วยความขยัน ทุ่มเท     |
| ๓. ปฏิบัติงานได้เห็นผลเป็นรูปธรรม และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ | ๓. มีความสามารถโดดเด่น                                      | ๓. การวางตัวและความประพฤติเหมาะสม    |
|                                                             | ๔. ปฏิบัติงานได้เห็นผลเป็นรูปธรรม และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ |                                      |

| กลุ่มอาวุโสด้านการครอง<br>ตำแหน่งและปฏิบัติงานดี                                                                                                                                               | กลุ่มที่อาวุโสน้อย<br>และปฏิบัติงานดี                                                                                                                                                          | กลุ่มอาวุโสด้านอายุ<br>และการครองตำแหน่ง |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <p>๔. ได้รับการยอมรับจากทั้ง<br/>ภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๕. การวางตัวและความประพฤติ<br/>เหมาะสม</p> <p>๖. เสียสละและอุทิศตนต่อ<br/>ภารกิจงาน และหน่วยงาน</p> <p>๗. มีวิสัยทัศน์ที่ดี</p> | <p>๕. ได้รับการยอมรับจากทั้งภายใน<br/>และภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๖. การวางตัวและความประพฤติ<br/>เหมาะสม</p> <p>๗. เสียสละและอุทิศตนต่อภารกิจ<br/>งาน และหน่วยงาน</p> <p>๘. มีวิสัยทัศน์ที่ดี</p> |                                          |

\*\*\*\*\*

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
ของสำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธาแห่งชาติ

\*\*\*\*\*

#### การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีการประเมิน ITA ๒๕๖๙ ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีความรัดกุมทางวิชาการมากขึ้น โดยกระบวนการทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามหลักการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) นอกจากนี้ ตัวชี้วัดและข้อคำถามจะต้องสามารถเทียบเคียงได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้ผลการประเมิน ITA สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานและการรับรู้ในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และสถานการณ์การทุจริต ประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างแท้จริง ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการประเมิน ITA ไปใช้ประกอบการวางแผนและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานในการกิจด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกัน และการปราบปรามการทุจริตได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยประกอบด้วย ๙ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จรรยาบรรณและการจัดซื้อจัดจ้าง ๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล ๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ ความสุจริตในการดำเนินงาน ๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ ความเสี่ยงในการติดต่อหรือรับบริการ ๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ การเปิดเผยข้อมูล และ ๙) ตัวชี้วัดที่ ๙ การป้องกันการทุจริต

#### ๑. องค์ประกอบแบบวัดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำเนินการผ่านแบบวัดที่ใช้ในการประเมิน ๓ แบบวัด ดังนี้

**๑.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)** เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จรรยาบรรณและการจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

องค์ประกอบของข้อคำถามในแบบวัด IIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ถูกกำหนดโครงสร้างออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ๑) ข้อคำถามกลาง (Core Questions) จำนวน ๒๐ ข้อ เป็นชุดข้อคำถามมาตรฐานที่ใช้ประเมินร่วมกันทุกหน่วยงานภาครัฐ เพื่อวัดระดับการทุจริตประพฤติมิชอบ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์ของกลไกและกระบวนการแก้ไขปัญหาการทุจริตขององค์กรในภาพรวม และ ๒) ข้อคำถามเฉพาะ (Specific Questions) จำนวน ๑๐ ข้อ เป็นชุดข้อคำถามที่ได้รับการออกแบบเฉพาะตามบริบทภารกิจและความเสี่ยงของแต่ละกลุ่มหน่วยงาน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างแท้จริง

**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน** หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐ มาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๘)

๑.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดที่ ๖ ความสุจริตในการดำเนินงาน และ ๒) ตัวชี้วัดที่ ๗ ความเสี่ยงในการติดต่อหรือรับบริการ

การประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างเครื่องมือการประเมินให้มีความครอบคลุมและจำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น โดยองค์ประกอบของข้อคำถามในแบบวัด EIT แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ๑) ข้อคำถามกลาง (Core Questions) จำนวน ๗ ข้อ เป็นชุดข้อคำถามมาตรฐานเพื่อประเมินประเด็นพื้นฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการให้บริการภาครัฐ และ ๒) ข้อคำถามเฉพาะ (Specific Questions) จำนวน ๑๐ ข้อ เป็นชุดข้อคำถามที่มุ่งเน้นการประเมินในประเด็นเฉพาะด้านการให้บริการสาธารณะ หรือการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของแต่ละกลุ่มหน่วยงาน เพื่อสะท้อนคุณภาพการดำเนินงานในมุมมองของผู้รับบริการที่มีต่อหน่วยงานนั้น ๆ อย่างชัดเจน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ที่เคยมาใช้บริการหรือมาติดต่อกับภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดที่ ๘ การเปิดเผยข้อมูล และ ๒) ตัวชี้วัดที่ ๙ การป้องกันการทุจริต โดยมีข้อคำถามของแบบวัด จำนวน ๒๖ ข้อ

### ๓. ค่าคะแนน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการปรับสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA ใหม่ โดยได้มีการเพิ่มค่าน้ำหนักคะแนน EIT จากเดิม ๓๐ คะแนน เป็น ๔๐ คะแนน และลดค่าน้ำหนักคะแนน OIT ลงจากเดิม ๔๐ คะแนน เป็น ๓๐ คะแนน ส่วนค่าน้ำหนัก IIT ยังคงเดิม

| แบบวัด     | คะแนน<br>รายข้อคำถาม                     | คะแนน<br>รายตัวชี้วัด<br>ย่อย                 | คะแนน<br>รายตัวชี้วัด                          | คะแนน<br>รายแบบวัด                     | weighted | ITA                              |
|------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|----------|----------------------------------|
| แบบวัด IIT | คะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบทุกคนในแต่ละข้อคำถาม | -                                             | คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัด      | คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด IIT | 30%      | ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของทุกแบบวัด |
| แบบวัด EIT | คะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบทุกคนในแต่ละข้อคำถาม | -                                             | คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัด      | คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด EIT | 40%      |                                  |
| แบบวัด OIT | คะแนนของแต่ละข้อคำถาม                    | คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัดย่อย | คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในแต่ละตัวชี้วัด | คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด OIT | 30%      |                                  |

#### ๔. ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog)

๑) สำนักงาน ป.ป.ช. ร่วมกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) และสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สพร.) จัดทำระบบนำเข้าสู่ข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA และให้ภาคประชาสังคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหน่วยงานภาครัฐได้สะดวก และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๒) ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Government Data Catalog) เป็นแพลตฟอร์มกลางบัญชีดิจิทัลภาครัฐ รวบรวมรายการข้อมูล (List of Data) พร้อมคำอธิบายข้อมูล (Metadata) ในการรวบรวมบัญชีข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อชุดข้อมูล คำอธิบายชุดข้อมูล โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติจะทำหน้าที่สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ติดตั้งระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน จัดการชุดข้อมูลสำคัญของหน่วยงาน กำหนดสิทธิการเข้าถึงชุดข้อมูล จัดทำคำอธิบายชุดข้อมูล ตลอดจนตรวจสอบความพร้อมใช้และเป็นปัจจุบันของทรัพยากรข้อมูล เพื่อนำขึ้นสู่ระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน และลงทะเบียนเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ เพื่อแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน พร้อมทั้งให้บริการเชื่อมโยงข้อมูลด้วย API แบบอัตโนมัติให้กับชุดข้อมูลที่เผยแพร่บนระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงานตามสิทธิที่หน่วยงานเจ้าของข้อมูลเป็นผู้กำหนด

๓) ชุดข้อมูลตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่กำหนดให้นำขึ้นระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน และลงทะเบียนเข้าสู่ระบบบัญชีข้อมูลภาครัฐ ดังนี้

| ชุดข้อมูล                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------|
| ๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร                                                       |
| ๐๕ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน                                     |
| ๐๗ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ                                   |
| ๐๙ คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ       |
| ๐๑๖ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ           |
| ๐๑๘ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ                   |
| ๐๒๒ รายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน |

\*\*\*\*\*

**การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**  
**ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ**

\*\*\*\*\*

การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้องค์กรผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร แสดงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมในองค์กร โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒) องค์กรพัฒนาคุณธรรม และ ๓) องค์กรส่งเสริมคุณธรรม โดยหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินจะต้องเข้าร่วมการประเมินทั้งในระดับส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมการศาสนา (ศน.) จะหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยให้มีการประเมินองค์กรคุณธรรมในระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น

**การยกระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพหลักดูแลรับผิดชอบการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

**๑) ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม**

ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และที่จัดตั้งเป็นการภายในที่ประเมินได้ ในระดับ “ส่งเสริมคุณธรรม” ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนองค์กรทั้งหมด โดยดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ข้อ ๑ - ๓ ทุกข้อ และแต่ละตัวชี้วัดต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๗ คะแนน

**๒) ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม**

ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และที่จัดตั้งเป็นการภายในที่ประเมินได้ในระดับ “พัฒนาคุณธรรม” ขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนองค์กรทั้งหมด โดยดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ข้อ ๑ - ๖ ทุกข้อ และแต่ละตัวชี้วัดต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๔ คะแนน

**๓) ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ**

ต้องมีผลการประเมินขององค์กรในสังกัด ระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และที่จัดตั้งเป็นการภายในที่ประเมินได้ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของจำนวนองค์กรทั้งหมด โดยดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ข้อ ๑ - ๙ ทุกข้อ และแต่ละตัวชี้วัดต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์การประเมิน                                                                                                                                                                                                                 | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                     |                                                                                               | รวม |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|            |                                                                                                                                                                                                                                 | ๓                                                                                                                                                                                                                 | ๒                                                                                                                                                                                   | ๑                                                                                                                                                                                   | ๐                                                                                             |     |
| ๑          | องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู                      | - จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๘๐% ขึ้นไป<br>ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร                                                                                                                      | - จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๗๐ - ๗๙.๙๙%<br>ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร                                                                                       | - จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ๖๐ - ๖๙.๙๙%<br>ร่วมประกาศเจตนารมณ์โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร                                                                                        | - จำนวนผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรน้อยกว่า ๖๐%<br>ร่วมประกาศเจตนารมณ์ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร |     |
| ๒          | องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” “ความดีที่อยากทำ” และปรัชญาคุณธรรม (Do & Don't) ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู | - มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ/กิจกรรม และปรัชญาคุณธรรม (Do & Don't) ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู | - มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๓ โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู | - มีการกำหนดเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๒ โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู | - ไม่มีการกำหนดเป้าหมาย                                                                       |     |
| ๓          | องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กร                                                                                                                   | - มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ<br>- มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบ<br>การดำเนินงาน และ<br>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานรับผิดชอบการดำเนินงาน                   | - มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒ และ<br>- มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบ<br>การดำเนินงาน                                                       | - มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒                                                                                                                        | - ไม่มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๒                               |     |
| ๔          | องค์กรได้ขับเคลื่อนและมียุทธศาสตร์ของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓                                                                                                                             | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๗๐% ขึ้นไป                                                                                                     | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๖๐ - ๖๙.๙๙%                                                                      | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๕๐ - ๕๙.๙๙%                                                                      | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จน้อยกว่า ๕๐%  |     |

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์การประเมิน                                                                                                                                                                                     | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                      |                                                                                                                   | รวม |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|            |                                                                                                                                                                                                     | ๓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ๒                                                                                                                                                                                                                                                                         | ๑                                                                                                    | ๐                                                                                                                 |     |
| ๕          | องค์กรมีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน มีการปรับปรุงหรือพัฒนา มีการทบทวนหรือถอดบทเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ | - มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ<br>- มีการปรับปรุงหรือพัฒนา การดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ<br>- มีการถอดบทเรียนจากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓                                                         | - มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และ<br>- มีการปรับปรุงหรือพัฒนา การดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓                                                                                | - มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓          | - ไม่มีการประเมินผลหรือรายงานผลการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓                    |     |
| ๖          | องค์กรมีการยกย่อง เชิดชู บุคลากรและหน่วยงาน ที่มีคุณธรรมหรือทำความดี จนเป็นแบบอย่างได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓                                  | - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอก องค์กร ที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ<br>- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กร ที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ<br>- มีการประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่อง ภายในและภายนอก องค์กรผ่านช่องทาง สื่อสาร ที่หลากหลาย เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น | - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กร ที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ<br>- มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู หน่วยงาน ภายในหรือภายนอก องค์กรที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และ<br>- มีการประชาสัมพันธ์ การประกาศยกย่อง ภายในองค์กร | - มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร ภายในหรือภายนอกองค์กร ที่มีคุณธรรม หรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ | - ไม่มีการประกาศ ยกย่อง เชิดชู บุคลากร หรือหน่วยงาน ภายในหรือภายนอก ที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ |     |

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์การประเมิน                                                                                                                                                                                               | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                              |                                                                                                 | รวม |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|            |                                                                                                                                                                                                               | ๓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ๒                                                                                                                                                                                                                                                                         | ๑                                                                                                                            | ๐                                                                                               |     |
| ๗          | องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน ตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ เพิ่มมากขึ้น องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและบุคลากร มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๙๐% ขึ้นไป และ<br>- องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และ<br>- บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจากผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๘๐ – ๘๙.๙๙% และ<br>- องค์กรมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม                                                             | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จทุกโครงการ/กิจกรรม ๗๐ – ๗๙.๙๙%               | - มีการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และมีผลสำเร็จน้อยกว่า ๗๐%    |     |
| ๘          | องค์กรมีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ โดยจัดทำเป็นเอกสาร และจัดทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ                                                                 | - มีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ<br>- มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๒ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น                                                                     | - มีการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม และ<br>- มีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ เช่น คลิปวิดีโอ พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) การโฆษณาบนสื่อออนไลน์ นิทรรศการ เป็นต้น | - มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ และจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม | - ไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๓ |     |

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์การประเมิน                                                                                                                         | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                   |                                                                                                          | รวม |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|            |                                                                                                                                         | ๓                                                                                                                                                                                                        | ๒                                                                                                                                                                                          | ๑                                                                                                                 | ๐                                                                                                        |     |
| ๙          | องค์กรมีขีดความสามารถในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้ | - มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กรและภายนอกองค์กรและ<br>- มีการเผยแพร่ภายนอกองค์กรผ่านช่องทางสื่อสารไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง | - มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร และ<br>- มีการเผยแพร่ภายนอกองค์กรผ่านช่องทางสื่อสารไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง | - มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ ภายในองค์กร | - ไม่มีการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรม และสื่อต่าง ๆ ที่ได้จัดทำไว้ในข้อที่ ๘ |     |

\*\*\*\*\*