



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน



รายงานการวิเคราะห์
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
สถาบันพระปกเกล้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐเครื่องมือหนึ่งที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

สถาบันพระปกเกล้า เป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นการยกระดับการบริหารงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นไปตามกรอบในการพัฒนาและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการด้วยความเป็นธรรม ผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน มีขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับการป้องกันและจัดการความเสี่ยงหรือช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในสถาบันพระปกเกล้าในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้า

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ 89.97 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับ A

เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินตามตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัดแล้ว พบว่า

ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ 100

รองลงมา คือ

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 97.50
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 90.81
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 90.70
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 84.86
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 84.35
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 81.81
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 81.74
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 79.55

ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ได้คะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 78.47
---------------------------------------	--------------------------------------

สรุปได้ว่า **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** เป็นตัวชี้วัดที่สถาบันพระปกเกล้า ได้คะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับร้อยละ 100 **ถือเป็นจุดแข็ง**ของสถาบันพระปกเกล้า ส่วน**ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ถือเป็นจุดอ่อน เป็นตัวชี้วัดที่สถาบันพระปกเกล้าจะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน เนื่องจากได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมจากการประเมินน้อยที่สุดเท่ากับร้อยละ 78.47

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 จุดแข็งที่ต้องพัฒนาต่อยอดหรือรักษาระดับ คือ

(1) **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 100 ซึ่งเป็นคะแนนจากการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นทางการเป็นปัจจุบันผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพระปกเกล้าใน 2 ประเด็น คือ ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ทั้งนี้ จากการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานต่าง ๆ ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจและความพยายามของสถาบันพระปกเกล้าในการบริหารงานเพื่อป้องกันและลดมิให้เกิดการทุจริตขึ้นภายในหน่วยงาน

(2) **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 97.50 ซึ่งเป็นคะแนนจากการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นทางการเป็นปัจจุบันผ่านเว็บไซต์ของสถาบันพระปกเกล้าใน 5 ประเด็น คือ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน ได้แก่ แผนการดำเนินงาน การให้บริการ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

แต่ทั้งนี้ สถาบันพระปกเกล้าจะพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลเผยแพร่ของหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลายเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ และเพิ่มเติมข้อมูลรายละเอียดมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน

(3) **ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 90.81 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสถาบันพระปกเกล้าต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี สถาบันจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(4) **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 90.70 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันพระปกเกล้า ได้แก่ นักศึกษา หลักสูตรต่าง ๆ ผู้ค้าผู้ขาย ผู้รับบริการเอกสารงานวิชาการ งานวิจัย ผู้รับบริการการเข้าชมพิพิธภัณฑ์ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้รับบริการห้องสมุดของสถาบันพระปกเกล้าต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้า โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ การให้บริการของสถาบันพระปกเกล้าแก่ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม รวมทั้งไม่พบการถูกเจ้าหน้าที่ร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งอื่น อาทิ การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการต่าง ๆ

3.2 ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน คือ

(1) **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 78.47 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในของสถาบันต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสถาบัน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยสถาบันควรมีการทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในสถาบันให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สถาบันควรเผยแพร่แผนนโยบาย และแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

(2) **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 79.55 เป็นคะแนนจากการประเมิน การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพ การสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถาบันพระปกเกล้าในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน แสดงให้เห็นว่า สถาบันควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของสถาบันและข้อมูลที่สาธารณชนควรได้รับทราบ รวมทั้งสถาบันจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ และสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของสถาบันด้วย เพื่อสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 81.74 เป็นคะแนนจากการประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในสถาบันต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

4. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้า

4.1 สถาบันพระปกเกล้า ได้คะแนนจากการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เท่ากับร้อยละ 84.20 ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้

1) การปฏิบัติหน้าที่ : จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

2) การใช้งบประมาณ : ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียนและให้ข้อมูล เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ข้อมูลผลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

3) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล : ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) มอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ : เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง รวมถึงเพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต : มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกัน และมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย แก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจัง รวมทั้งเพิ่มช่องทางและประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียน การติดตามผลร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน หากพบการทุจริตในหน่วยงาน และการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้ โดยง่ายและสะดวก

4.2 สถาบันพระปกเกล้า ได้คะแนนจากการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เท่ากับร้อยละ 84.02 ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดี

ยิ่งขึ้นในปีถัดไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ช่องทางผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การชี้แจงและการตอบคำถามของหน่วยงาน ช่องทางการติดต่อและข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ส่งเสริมการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก เปิดกว้างให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น

4.3 สถาบันพระปกเกล้า ได้คะแนนจากการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เท่ากับร้อยละ 98.75 ซึ่งมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service โดยมีการวางระบบเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

แต่ทั้งนี้ สถาบันพระปกเกล้าจะพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลเผยแพร่ของหน่วยงานให้เข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลายเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ และเพิ่มเติมข้อมูลรายละเอียดมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน

5. ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ

5.1 ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ได้แก่

(1) **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 78.47 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในของสถาบันต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสถาบัน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ดังนี้

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(1) ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	78.89
(2) หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่ (2.1) ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (2.2) จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	82.73
(3) หน่วยงานมีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	83.73
(4) หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	80.48

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(4.1) ใฝ่ระวังการทุจริต (4.2) ตรวจสอบการทุจริต (4.3) ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	
(5) หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	80.05
(6) หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร (6.1) สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก (6.2) สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ (6.3) มั่นใจว่าจะดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา (6.4) มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	64.95

ผลการประเมินข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ ควรสร้างการรับรู้ให้บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้าทราบถึงช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ และมั่นใจว่าจะดำเนินการได้อย่างตรงไปตรงมา ผู้ร้องเรียนจะได้รับความปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง รวมถึงมีการทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต โดยผู้บริหารสูงสุดของสถาบันพระปกเกล้าให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ สถาบันควรเผยแพร่นโยบายและแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้รับคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับร้อยละ 79.55 ซึ่งเป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของสถาบันพระปกเกล้าในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ดังนี้

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(1) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	80.02
(2) หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	80.02

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(3) หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	83.33
(4) หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	79.38
(5) หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	75.00

ผลการประเมินข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ สถาบันควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของสถาบันและข้อมูลที่สาธารณชนควรได้รับทราบ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และรับทราบถึงช่องทางที่สามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของสถาบันด้วย เพื่อสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้รับคะแนนเท่ากับร้อยละ 81.74 ซึ่งเป็นคะแนนจากประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในของสถาบันต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธรรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ดังนี้

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(1) ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด	77.13
(2) ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด	72.24
(3) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด	75.27
(4) ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธรรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	89.76

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ยคะแนน (ร้อยละ)
(5) ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใดหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	92.75
(6) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (6.1) ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ (6.2) มีการซื้อขายตำแหน่ง (6.3) เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	83.27

ผลการประเมินข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ สถาบันควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรในเรื่องการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม

6. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการกำกับติดตามและการรายงานผล
<p>1) การปลูกจิตสำนึกในการร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ให้กับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า</p>	<p>(1) ผู้บริหารสูงสุดประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด (No Gift Policy) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในก่อน/ขณะ และหลังการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้าร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ</p> <p>2) จัดทำ Infographic ตามนโยบาย No Gift Policy ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p> <p>3) การรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>4) การสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ</p>	<p>- <u>ขั้นตอนในข้อ (1) (2)</u> กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 มกราคม 2566 (โดยมอบหมาย : เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้กำกับดูแล)</p> <p>- <u>ขั้นตอนในข้อ (3)</u> กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน 2 ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ รอบครึ่งปีแรก (ภายในเดือนเมษายน 2566) และรอบครึ่งปีหลัง (ภายในเดือนกันยายน 2566) (โดยมอบหมาย : รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้กำกับดูแล)</p> <p>- <u>ขั้นตอนในข้อ (4)</u> กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (โดยมอบหมาย : รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้กำกับดูแล)</p>

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการกำกับติดตามและการรายงานผล
2) การทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตและจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรรับทราบและปฏิบัติ	ผู้บริหารสูงสุดหรือรองเลขาธิการผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาทบทวนและจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และประกาศให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติร่วมกัน	นิติกรและธรรมาภิบาลองค์กร (ส่วนงานกฎหมาย) / ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	- รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 มกราคม 2566 (โดยมอบหมาย : รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้กำกับดูแล)
3) ทบทวนแนวทางการปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต สถาบันพระปกเกล้า รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงช่องทางเพื่อให้บุคลากรภายในสามารถแจ้งเบาะแสอันควรสงสัยได้ สะดวกหลากหลายช่องทาง โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และข้อมูลของผู้ร้องเรียน จะต้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และเผยแพร่เพื่อสร้างการรับรู้ให้บุคลากรภายในและบุคคลผู้ขอรับบริการจากภายนอก รับทราบแนวทางการปฏิบัติ	(1) ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและการส่งหลักฐานการร้องเรียน ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยเน้นย้ำมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนสามารถเข้าถึงและมั่นใจว่าข้อมูลของผู้ร้องเรียนจะต้องถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ (2) การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และรายละเอียดในการส่งเรื่องร้องเรียนการทุจริตสำหรับบุคลากรภายในสถาบันพระปกเกล้า (3) การมอบหมายผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต โดยกำหนดบทลงโทษหากพิสูจน์ได้ว่าข้อมูลหรือหลักฐานของผู้ร้องเรียนมิได้ถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับตามที่กำหนดไว้	นิติกรและธรรมาภิบาลองค์กร (ส่วนงานกฎหมาย) สำนักงานเลขาธิการ/ศูนย์เทคโนโลยีฯ	- <u>ขั้นตอนในข้อ (1) (2) (3)</u> กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 (โดยมอบหมาย : ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นผู้กำกับดูแล)

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการกำกับติดตามและการรายงานผล
4) รายงานผลการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรของสถาบันทราบเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตให้บุคลากรของสถาบันทราบเป็นประจำทุกปีงบประมาณ (ประกอบด้วยจำนวนเรื่องร้องเรียน ประเภทเรื่องร้องเรียน ผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียน บทลงโทษ)	นิติกรและธรรมาภิบาลองค์กร (ส่วนงานกฎหมาย) สำนักงานเลขาธิการ	- รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (โดยมอบหมาย : ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นผู้กำกับดูแล)
5) เผยแพร่ผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	เผยแพร่ผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานให้บุคลากรรับทราบ	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	- รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (โดยมอบหมาย : รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้กำกับดูแล)
6) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น	จัดให้มีช่องทางในการร่วมแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะในการให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ/ การจัดกิจกรรม/ การศึกษาอบรม/ สัมมนา ทั้งรูปแบบ onsite และรูปแบบ online	ผู้อำนวยการสำนัก/ วิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินงานรอบครึ่งปีแรก (ภายในเดือนเมษายน 2566) และรอบครึ่งปีหลัง (ภายในเดือนกันยายน 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (โดยมอบหมาย : ผู้อำนวยการทุกสำนัก เป็นผู้กำกับดูแล)

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	แนวทางการกำกับติดตามและการรายงานผล
7) การกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี รวมถึงประชาสัมพันธ์คุณสมบัติ/ เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก/ ผลการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา หากเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผลการพิจารณาคัดเลือก เป็นการดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม ให้บุคลากรร้องทุกข์ต่อเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า	งานบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ดำเนินการแจ้งแนวทางปฏิบัติ/ ขั้นตอน การร้องทุกข์ต่อเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า ให้กับบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ได้รับทราบ หากเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือการพิจารณาคัดเลือก เป็นการดำเนินการอย่างไม่เป็นธรรม	พนักงานบริหารงานบุคคล (ส่วนงานบุคคล) สำนักงานเลขาธิการ	- รายงานผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 (โดยมอบหมาย : ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นผู้กำกับดูแล)

นางสาวสุพรรณิ งามวุฒิกุล
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ