

# แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ  
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล  
สำนักงาน ป.ป.ช.



แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

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

คณะผู้จัดทำ

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

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.  
การผลิตและลอกเลียนเนื้อหาเล่มนี้ไม่ว่ารูปแบบใดต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้นด้วยงบประมาณแผ่นดิน “ห้ามจำหน่าย”

สามารถดาวน์โหลดเอกสารดิจิทัลฉบับนี้ได้ที่ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์ (<https://ggde.nacc.go.th>)  
หรือ [www.nacc.go.th](http://www.nacc.go.th)





## บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ อันนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ปรากฏว่าเมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม แม้จะพบว่ามีการพัฒนาการสูงเป็นอันดับ 2 ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน แต่ยังมีหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนจำนวน 587 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,325 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยนำผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม มาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมเป็น 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. 2567 สรุปได้ ดังนี้

1. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน มีจำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 1,135 แห่ง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.61 และมีหน่วยงานไม่มีคะแนนจำนวน 587 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,325 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพัฒนาการเป็นอันดับ 2 รองจากกองทุน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมยังคงมีสัดส่วนมากที่สุดของหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม คือ จำนวน 573 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.61 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “ผ่าน” หรือ 92.70 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 14.13 คะแนน หรือจำนวน 1,109 แห่ง นอกจากนี้ ยังพบว่าหน่วยงานกองทุนมีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด แต่ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุดคือ 91.67 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน”

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี พ.ศ. 2567

พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 11 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 91.67 โดยมีเพียงจำนวน 1 ประเภท ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ องค์กรมหาชน

สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทุน และองค์กรมหาชน ยังคงต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานต่อไป และหากต้องการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จากระดับ “ผ่าน” สู่ระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” ควรมุ่งเน้นพัฒนาการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมไปที่ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ควบคู่ไปกับการดำเนินการยกระดับจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ในภาพรวม

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายการกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ากระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 69.23 คะแนน นอกจากนี้ ยังมีกระทรวงที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลง จำนวน 2 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา

หากพิจารณาผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายการกระทรวงเปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี พ.ศ. 2567 พบว่าต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 5 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 23.81 ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา และกระทรวงศึกษาธิการ

สะท้อนให้เห็นว่ากระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ ยังคงต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายการภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าพื้นที่ภาค 3 มีการพัฒนาขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด เพิ่มขึ้น 14.70 คะแนน จากปีก่อนหน้า แต่พื้นที่ภาค 3 ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 88.81 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 89.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 91.32 คะแนน ตามลำดับ

หากพิจารณาผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่จำแนกตามรายการภาค เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 9 ภาค จากจำนวน 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 90 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 ภาค คือ พื้นที่ภาค 6 คิดเป็นร้อยละ 10

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับพื้นที่ภาค จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป โดยเฉพาะพื้นที่ภาค 3 ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และพื้นที่ภาค 6 ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามมาตรการ

5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายการจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 7 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 9.21 อยู่ในระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 69 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 90.79 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่ามีพัฒนาการสูงสุดในระดับผ่านดีเยี่ยม โดยเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 24 แห่ง จากเดิมจำนวน 35 จังหวัด และมีจังหวัดที่ได้คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน จำนวน 10 จังหวัด

โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุง” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ นครนายก มีคะแนนเฉลี่ย 80.85 คะแนน รองลงมาเป็นหนองบัวลำภู มีคะแนนเฉลี่ย 81.16 คะแนน และอุดรธานี มีคะแนนเฉลี่ย 81.32 คะแนน ตามลำดับ

จังหวัดที่สามารถยกระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมมีคะแนนเพิ่มขึ้น จำนวน 69 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 90.79 โดยพื้นที่จังหวัดที่มีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ เพชรบุรี จำนวน 39.53 คะแนน รองลงมาเป็น เชียงใหม่ จำนวน 37.73 คะแนน และระนอง จำนวน 37.50 คะแนน ตามลำดับ

จังหวัดที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลงจากปีก่อนหน้า มีจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ อุทัยธานี พิจิตร และหนองบัวลำภู

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 55 จังหวัด จากจำนวน 76 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.73

สะท้อนให้เห็นว่ายังคงต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับพื้นที่จังหวัด เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน และบรรลุเป้าหมายมาตรการต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดทำ “แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง และรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง อันนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลต่อไป ประกอบด้วยข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน 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 และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

พื้นที่สี	สถานการณ์	มาตรการ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 69.99	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่ หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้มีการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

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 ส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานแสดงเจตจำนงสุจริตใน  
การบริหารราชการด้วยการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้าน  
การขับเคลื่อนจริยธรรมครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง ส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมิน  
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อันจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุ  
เป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ “ประเทศไทย  
ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล  
สำนักงาน ป.ป.ช.  
พฤศจิกายน 2567



## สารบัญ

		หน้า
<b>บทสรุปผู้บริหาร</b>		<b>ก</b>
<b>ส่วนที่ 1</b>	<b>หน่วยงานภาครัฐกับการขับเคลื่อนจริยธรรม</b>	<b>1 - 7</b>
	1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย	1
	1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต	1
	1.2 ภาพรวมของค้ำกล่าวหาร้องเรียนการทุจริต	1
	- ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค้ำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา	2
	- ตารางแสดงสถิติจำนวนค้ำกล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด	3
	- ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค้ำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
	2. ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	4
	- แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ	5
	- แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	5
	- ตารางแสดงจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567	6
	3. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	6
<b>ส่วนที่ 2</b>	<b>กฎหมาย มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ</b>	<b>8 - 13</b>
	1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	8
	2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	8
	3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	11
<b>ส่วนที่ 3</b>	<b>การวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</b>	<b>14 - 43</b>
	1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	14
	2. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	14
	3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	15
	3.1 ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	15
	- แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ	16
	- แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	16
	- ตารางแสดงจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567	16

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	17
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2567 ในแบบวัด OIT ที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3 ลำดับแรก	17
- ตารางแสดงผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566	17
4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	18
4.1 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	18
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามรายประเภท	19
4.2 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงานเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566	19
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566 จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน	20
4.3 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ	21
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน	21
5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	22
5.1 สถานการณ์ระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	22
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามรายกระทรวง	23
5.2 สถานการณ์ระดับกระทรวง เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566	24
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายกระทรวง	24
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายกระทรวง	24
5.3 สถานการณ์ระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ	25
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามรายกระทรวง	26
6. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	27
6.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค	27
6.1.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	27
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.1.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566	28
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	28
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	29
6.1.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ	29
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามพื้นที่รายภาค	30
6.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด	30
6.2.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	30
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	31
6.2.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566	34
- ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายจังหวัด	34
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	35
6.2.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ	38
- ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	39
7. ประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	42
<b>ส่วนที่ 4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ</b>	<b>44 - 80</b>
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ	44
2. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	45
3. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	46
3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดหน่วยงาน	46
3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง	48
3.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่	50
3.3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค	50
3.3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด	51
3.4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน	56
- แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน	56

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย	57
3.4.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม	57
3.4.3 ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับ หน่วยงานของรัฐ	58
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม	59
ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม	59
ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม	73
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม	78
ขั้นตอนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม	79
- แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ของหน่วยงาน	80
<b>ส่วนที่ 5 สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ</b>	<b>81 - 82</b>
1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ	81
2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล	82

# ส่วนที่ 1

## หน่วยงานภาครัฐกับการขับเคลื่อนจริยธรรม

### 1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตในประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ โดยการทุจริตก็มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง ซ้ำซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต 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 โดยเมื่อวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ได้คะแนนลดลงจากปี 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 เนื่องจากการรับรู้ของผู้ประเมินรับรู้ว่าจะยังคงมีปัญหาการจ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ 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

จากสถิติค่ากล่าวหาโดยรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 11,312 เรื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 2,046 เรื่อง และเมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่มีจำนวนการกล่าวหาการกระทำความผิด พบว่าหน่วยงานที่มีค่ากล่าวหาเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,557 เรื่อง รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 2,224 เรื่อง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวน 952 เรื่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567

จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
1	หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3,708	3,635	3,043	3,620	2,493	2,557	19,056
2	กระทรวงมหาดไทย	1,464	1,130	1,051	1,169	815	2,224	7,853
3	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	918	915	970	1,024	781	952	5,560
4	กระทรวงศึกษาธิการ	838	625	426	601	513	804	3,807
5	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	454	518	317	291	219	181	1,980
6	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	402	305	285	329	233	420	1,974
7	กระทรวงคมนาคม	415	270	214	330	173	268	1,670
8	กระทรวงสาธารณสุข	296	314	226	251	210	326	1,623
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	273	204	161	226	197	203	1,264
10	กระทรวงการคลัง	246	190	167	272	164	220	1,259
11	กระทรวงยุติธรรม	150	111	138	148	141	202	890
12	กระทรวงกลาโหม	126	108	118	123	117	107	699
13	สำนักนายกรัฐมนตรี	148	151	112	114	42	84	651
14	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์	66	75	82	46	43	47	359
15	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	71	55	75	48	44	60	353
16	กระทรวงวัฒนธรรม	54	42	50	26	18	80	270
17	กระทรวงพลังงาน	62	38	49	42	20	48	259
18	กระทรวงอุตสาหกรรม	52	41	47	43	31	40	254
19	กระทรวงพาณิชย์	76	39	39	44	31	27	256
20	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	53	39	29	41	32	58	252
21	กระทรวงแรงงาน	34	20	39	36	24	52	205
22	กระทรวงการต่างประเทศ	5	1	15	5	3	1	30
23	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา	11	44	144	96	66	-	361
24	หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ	203	180	345	400	218	276	1,622
25	ส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง/ทบวง	82	89	95	101	60	96	523
26	ส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมไม่สังกัด สำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง	106	105	88	103	63	108	573

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
27	ไม่ระบุ	232	191	164	240	2,515	1,871	5,213
รวมหน่วยงาน		10,545	9,435	8,489	9,769	9,266	11,312	58,816

- หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจจับค่ากล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567  
2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสถิติจำนวนค่ากล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด พบว่าการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริตมีจำนวนมากที่สุด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวน 7,609 เรื่อง รองลงมา คือ การจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 1,429 เรื่อง และการใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 1,016 เรื่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางแสดงสถิติจำนวนค่ากล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด

ตารางแสดงสถิติจำนวนค่ากล่าวหา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2567 จำแนกตามลักษณะความผิด

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ.						จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	
1	ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	8,027	7,455	5,935	6,441	6,218	7,609	41,685
2	จัดซื้อจัดจ้าง	974	771	847	1,465	1,252	1,429	6,738
3	ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	809	641	775	863	792	1,016	4,896
4	เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	314	193	269	298	363	434	1,871
5	ร่ำรวยผิดปกติ	184	136	122	143	178	184	947
6	เจ้าพนักงานยกยกทรัพย์		39	149	161	159	210	718
7	การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	91	49	57	73	45	72	387
8	ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง	25	19	117	61	58	67	347
9	จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	19	16	29	20	18	13	115
10	จงใจไม่ยื่นทรัพย์สินและหนี้สิน/จงใจยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินหรือหนี้สินอันเป็นเท็จ	1	3	5	2	1	-	12
11	การจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรงบประมาณอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 114	1	3	1	1	-	1	7
12	ไม่ระบุ	100	110	183	241	182	277	1,093
รวมทั้งหมด		10,545	9,435	8,489	9,769	9,266	11,312	58,816

- หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจจับค่ากล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567  
2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

เมื่อพิจารณาลักษณะความผิดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำนวน 2,990 เรื่อง พบว่าค่ากล่าวหาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต เป็นต้น จำนวน 1,748 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา คือ ประเภจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 681 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 22.76 และใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 242 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.09 ตามลำดับ

หากพิจารณามูลค่าความเสียหาย พบว่าค่ากล่าวหาที่มีมูลค่าความเสียหายมากที่สุด คือ จัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 6,600,743,833.73 บาท รองลงมา คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 4,327,321,891.66 บาท และเจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์ จำนวน 163,532,597.50 บาท รายละเอียดดังตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลักษณะความผิด	มูลค่าความเสียหาย (บาท)	จำนวนค่ากล่าวหา (เรื่อง)
1. จัดซื้อจัดจ้าง	6,600,743,833.73	681
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	4,327,321,891.66	1,748
3. เจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์	163,532,597.50	41
4. ร่ำรวยผิดปกติ	109,058,699.88	91
5. ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	30,123,077.57	242
6. เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	26,791,910.00	97
7. จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	6,125,793.11	6
8. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	1,127,000.00	25
9. การจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรงบประมาณอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 114	ไม่ระบุ	1
10. ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง	ไม่ระบุ	30
11. ไม่ระบุ	280,000.00	28
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>11,265,104,803.45</b>	<b>2,990</b>

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับค่ากล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 30 กันยายน 2567  
2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

## 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

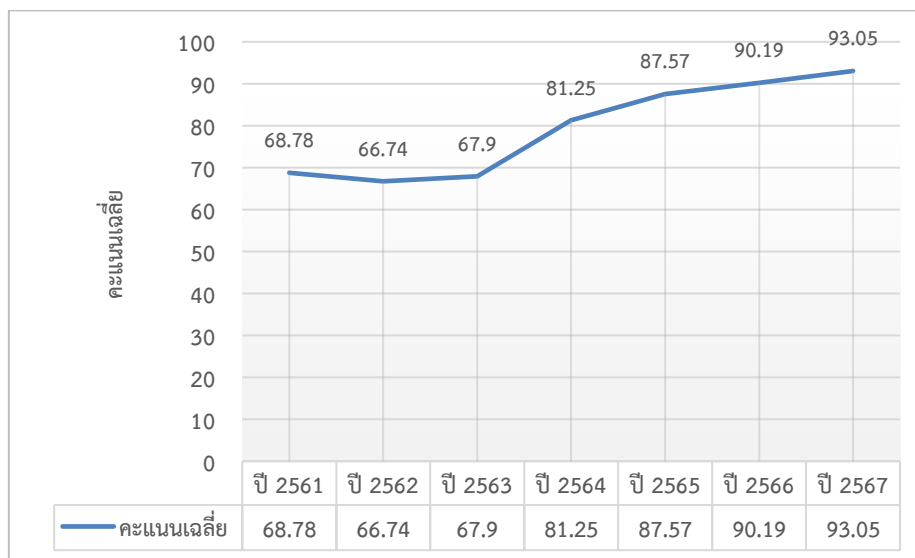
เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวมระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 93.05 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน และมีหน่วยงานที่ได้ 85 คะแนนขึ้นไปตามเป้าหมาย จำนวน 7,696 หน่วยงาน หรือคิดเป็น 92.44% สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.62 คะแนน สะท้อนให้



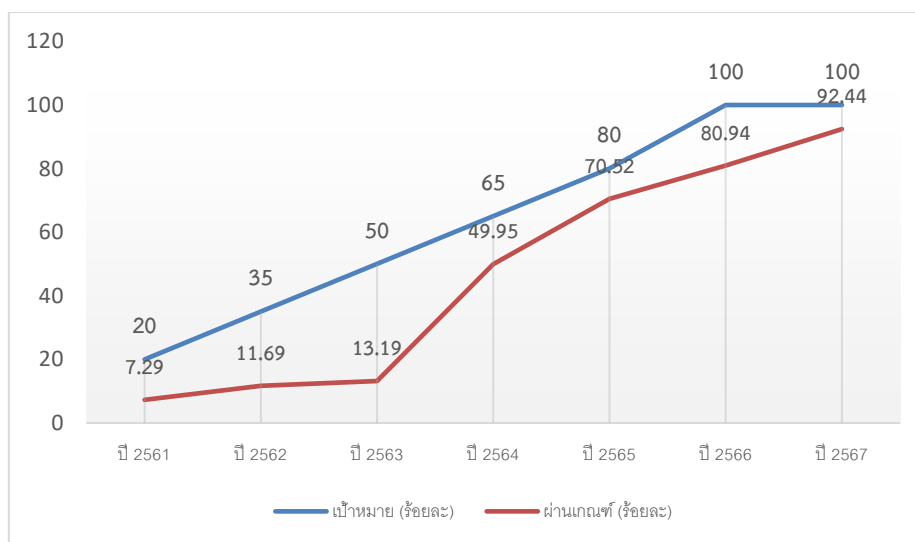
เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แม้ว่าผลการประเมิน ITA ในภาพรวมระดับประเทศ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดไว้ว่าทุกหน่วยงานต้องผ่าน 85 คะแนนขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินในปี พ.ศ. 2567 ได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นถึง จำนวน 959 หน่วยงาน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.5 เมื่อเทียบกับปี 2566 ที่ผ่านมา

แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ<sup>1</sup>



แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA<sup>2</sup>



<sup>1</sup> ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

<sup>2</sup> ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

ตารางแสดงจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567

ปีงบประมาณ	ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ	ไม่ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ
พ.ศ. 2566	80.94% (6,737 หน่วยงาน)	19.06% (1,586 หน่วยงาน)
พ.ศ. 2567	92.44% (7,696 หน่วยงาน)	7.56% (629 หน่วยงาน)

หากพิจารณาผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพบว่ามีพัฒนาการสูงเป็นอันดับ 2 ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน มีจำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมเพิ่มขึ้น จำนวน 1,135 แห่ง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.61 มีหน่วยงานไม่มีคะแนน จำนวน 587 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,325 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05 สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีความตั้งใจและความพยายามในการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2567 ในแบบวัด OIT ที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3 ลำดับแรก

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2567 ในแบบวัด OIT ที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3 ลำดับแรก

ที่	ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ปี 2566	คะแนนเฉลี่ย ปี 2567	พัฒนาการ
1	O35 รายงานผลการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	78.59	94.82	+16.23
2	O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม	79.34	92.95	+13.61
3	O25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	81.42	94.46	+13.04

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะพบว่ามีพัฒนาการสูงเป็นอันดับ 2 ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน แต่ยังคงมีหน่วยงาน จำนวน 587 แห่ง ที่ไม่ได้คะแนนดังกล่าว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังคงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 587 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังต้องรักษาระดับมาตรฐานการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 7,738 แห่ง ให้มีการพัฒนาคุณภาพการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลต่อไป

### 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” โดยจะมีการยกระดับศักยภาพของประเทศ

ในหลากหลายมิติ 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

แม้ว่าผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ที่พบว่าในภาพรวมหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนเฉลี่ย 92.91 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 13.61 คะแนน แต่ยังคงมีหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีคะแนน จำนวน 587 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังคงต้องพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ครบทุกแห่ง และรักษาระดับมาตรฐานหน่วยงานภาครัฐที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 587 แห่ง ให้มีกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และรักษาระดับมาตรฐานการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน จำนวน 7,738 แห่ง ให้มีการพัฒนาขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 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. 2562<sup>3</sup> ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 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 ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา 6 ไว้ว่าให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(1) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(2) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนทนายความ

(3) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

<sup>3</sup> ศึกษาเพิ่มเติมได้จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 – 9.

(4) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีความวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน ของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา 14 ด้วย

มาตรา 7 เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับ เดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กร กลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตาม มาตรา 5 ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

#### หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

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

ประกอบด้วย

- (1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้า หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

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

มาตรา 13 ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 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 และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวล

จริยธรรม 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 มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการระบวงราชการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

### 3. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ การประเมิน ITA จึงเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนด้วย เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต โดยแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย ข้อ O39 ข้อ O40 และ ข้อ O41<sup>4</sup> ดังนี้

**ข้อ O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ** กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ และข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

<sup>4</sup> สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 54

**ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม** กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย

(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

(2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

**ข้อ O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ** กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงข้อมูล ดังนี้

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

**2) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** ประกอบด้วย ข้อ O16 และ ข้อ O21<sup>5</sup> ดังนี้

**ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ** กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม** กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยอย่างน้อยประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งที่เป็นทางการ

(2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567

**3) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568** ได้แก่ ข้อ O16<sup>6</sup> ดังนี้

**ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม** กำหนดให้หน่วยงานแสดงข้อมูล ดังนี้

(1) ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

<sup>5</sup> สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 44 - 45

<sup>6</sup> ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567, หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, หน้า 26



(2) ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

(2.1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ

(2.2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

(2.3) ผลการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568

### ส่วนที่ 3

## สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### 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. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำ “แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน<sup>7</sup> เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพื้นที่สี่ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังนี้

<sup>7</sup> ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงาน ป.ป.ช., หน้า 29 - 65

พื้นที่	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับให้ อยู่ในพื้นที่สีม่วง
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

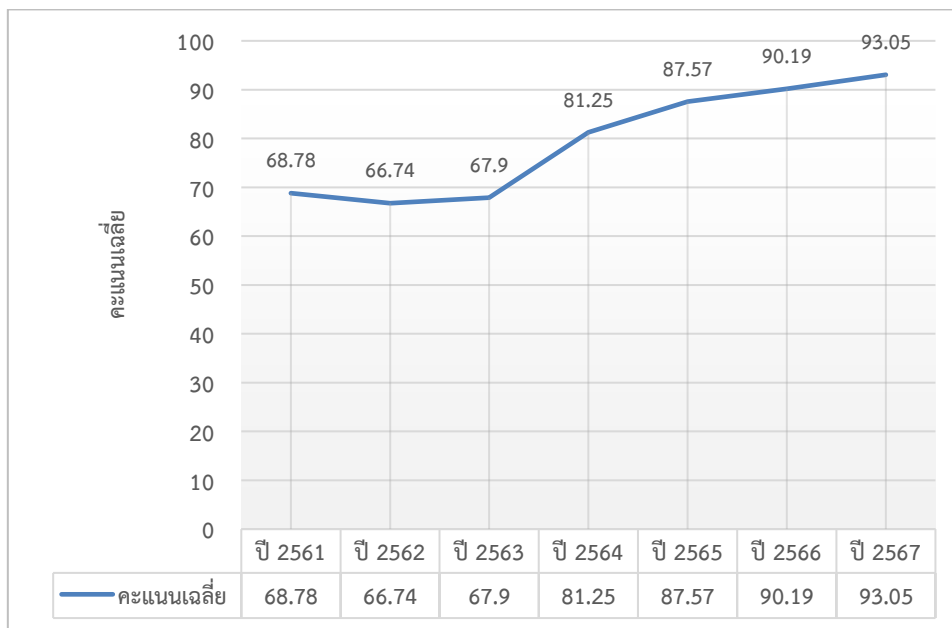
### 3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

#### 3.1 ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

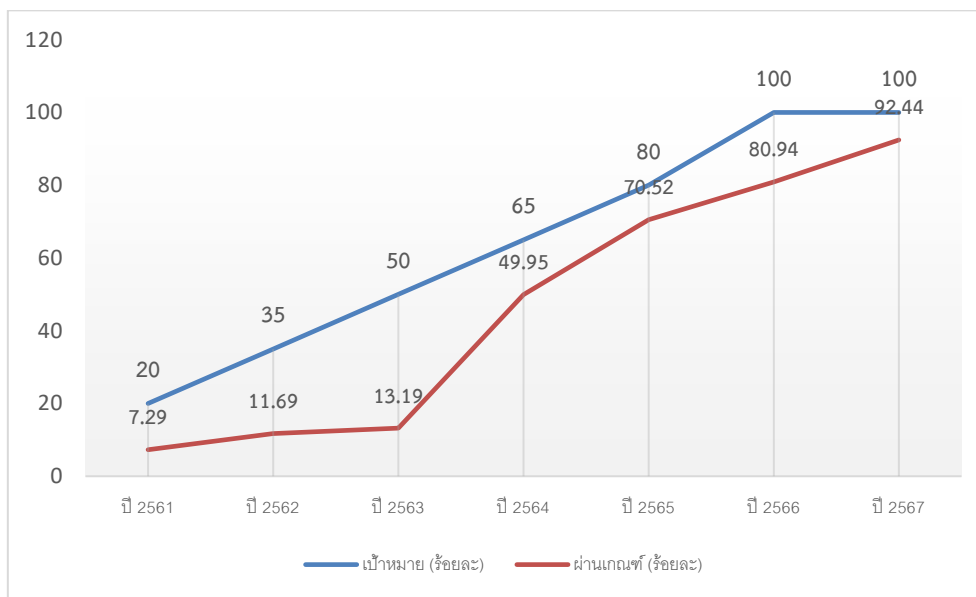
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในภาพรวมระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 93.05 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน และมีหน่วยงานที่ได้ 85 คะแนนขึ้นไปตามเป้าหมาย จำนวน 7,696 หน่วยงาน หรือคิดเป็น 92.44%

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA ดังกล่าวจะยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าทุกหน่วยงานต้องผ่าน 85 คะแนนขึ้นไป แต่ผลการประเมินในปี พ.ศ. 2567 ได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นถึง จำนวน 959 หน่วยงาน หรือเพิ่มขึ้น 11.5% เมื่อเทียบกับปี 2566 ที่ผ่านมา

แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ภาพรวมระดับประเทศ<sup>8</sup>



แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA<sup>9</sup>



ตารางแสดงจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567

ปีงบประมาณ	ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ	ไม่ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ
พ.ศ. 2566	80.94% (6,737 หน่วยงาน)	19.06% (1,586 หน่วยงาน)
พ.ศ. 2567	92.44% (7,696 หน่วยงาน)	7.56% (629 หน่วยงาน)

<sup>8</sup> ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

<sup>9</sup> ระบบ ITAS, ผลการประเมินภาพรวมระดับประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567

### 3.2 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 92.91 คะแนน โดยประเด็นที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ การจัดทำและเปิดเผยรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางยกระดับ ITA เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมารองลงมาคือเรื่องการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในแบบวัด OIT ที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นมากที่สุด 3 ลำดับแรก

ข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ย ปี 2566	คะแนนเฉลี่ย ปี 2567	พัฒนาการ
O35 รายงานผลการดำเนินเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	78.59	94.82	+16.23
O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม	79.34	92.95	+13.61
O25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	81.42	94.46	+13.04

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีพัฒนาการสูงเป็นอันดับ 2 ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยในภาพรวมหน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 13.61 คะแนน มีหน่วยงานภาครัฐที่มีคะแนน จำนวน 7,738 แห่ง และไม่มีคะแนน จำนวน 587 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,325 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่ามีจำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมเพิ่มขึ้น จำนวน 1,135 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 13.61 สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมในภาพรวมเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ส่งผลทำให้สามารถยกระดับผลการประเมิน ITA ปี 2567 ในภาพรวม ที่มีคะแนนเฉลี่ย 93.05 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.86 คะแนน และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นถึง จำนวน 959 หน่วยงาน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.5 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

ตารางแสดงผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม  
เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566

คะแนน ข้อ O21	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พัฒนาการ
มีคะแนน	79.34% (6,603 หน่วยงาน)	92.95% (7,738 หน่วยงาน)	+13.61 (1,135 หน่วยงาน)
ไม่มีคะแนน	20.66% (1,719 หน่วยงาน)	7.05% (587 หน่วยงาน)	-13.61 (1,132 หน่วยงาน)
ไม่คิดคะแนน	1 หน่วยงาน	-	-
รวมจำนวน	8,323 หน่วยงาน	8,325 หน่วยงาน	

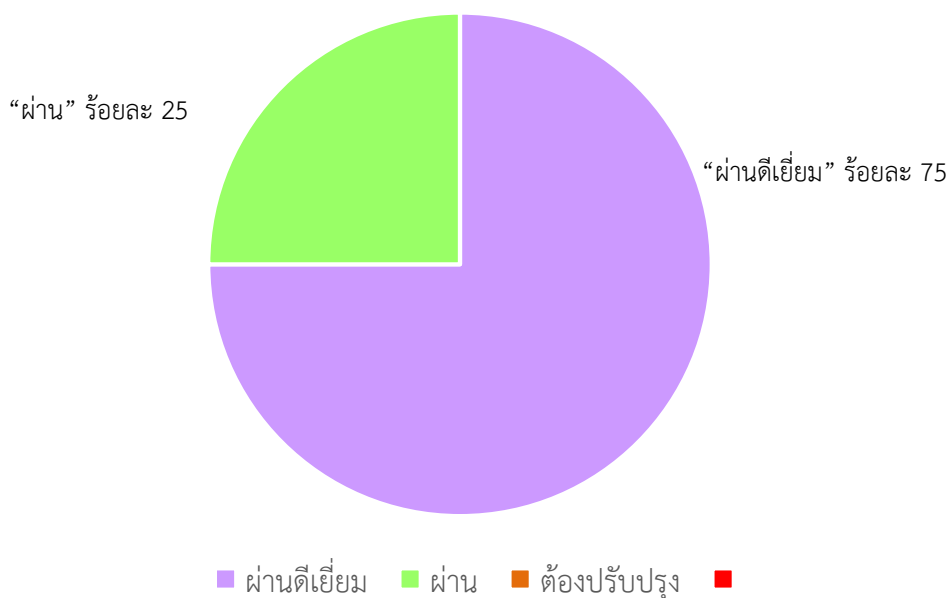
#### 4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

##### 4.1 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีหน่วยงานที่อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม จำนวน 9 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 75 และอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 3 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 25 ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐจำแนกรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			
คะแนน	ระดับ	จำนวนประเภทหน่วยงาน	
		ประเภท	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	9	75
85.00 - 94.99	ผ่าน	3	25
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		12	100

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐจำแนกรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โดยพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 573 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.61 ของหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 92.70 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” โดยหน่วยงานกองทุนมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 91.67 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกองทุนยังคงต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกรายประเภทหน่วยงาน

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามรายประเภท

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มี การขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	คะแนน ITA ปี 67
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กองทุน	91.67	ผ่าน	1	0.17	8.33	12	85.57
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	92.70	ผ่าน	573	97.61	7.30	7850	93.17
3	องค์การมหาชน	93.33	ผ่าน	4	0.68	6.67	60	89.21
4	ส่วนราชการระดับกรม	96.25	ผ่านดีเยี่ยม	6	1.02	3.75	160	89.77
5	สถาบันอุดมศึกษา	97.70	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.34	2.30	87	91.28
6	รัฐวิสาหกิจ	98.04	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.96	51	92.34
7	จังหวัด	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	76	95.30
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	3	92.63
9	หน่วยงานของศาล	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	3	91.49
10	หน่วยงานขององค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	5	89.12
11	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	1	93.18
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	17	89.48
รวมจำนวน				587	100		8,325	

หมายเหตุ \*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 587 แห่ง

\*\*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในแต่ละประเภท

#### 4.2 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงานเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าหน่วยงานทุกประเภทสามารถยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมได้ทุกประเภท ร้อยละ 100 โดยอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 3 ประเภท และผ่านดีเยี่ยม จำนวน 9 ประเภท โดยในระดับผ่านดีเยี่ยมมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 4 ประเภท

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		พัฒนาการ จำนวน
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	5	41.67	9	75	+4
85.00 - 94.99	ผ่าน	5	41.67	3	25	-2
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	2	16.66	-	-	-2
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-	-	-	-
รวมจำนวน		12	100	12	100	

โดยพบว่าประเภทหน่วยงานที่อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” ยังคงสามารถรักษาระดับค่าคะแนน 100 ได้ทุกประเภท โดยมีคะแนน 100 เพิ่มจากปีก่อนหน้าจำนวน 1 ประเภท คือ จังหวัด

สำหรับประเภทหน่วยงานที่มีการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ กองทุน รองลงมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอุดมศึกษา ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2566 จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2566 จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน

ลำดับที่	ประเภทหน่วยงาน	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวนหน่วยงานแต่ละประเภท	พัฒนาการ	
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
1	กองทุน	75.00	ต้องปรับปรุง	9	86.76	91.67	ผ่าน	11	85.57	12	-1.19	+16.67
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	78.57	ต้องปรับปรุง	6,168	90.2	92.70	ผ่าน	7,277	93.17	7,850	+2.97	+14.13
3	สถาบันอุดมศึกษา	89.66	ผ่าน	78	86.95	97.70	ผ่านดีเยี่ยม	85	91.28	87	+4.33	+8.04
4	องค์การมหาชน	86.44	ผ่าน	51	87.01	93.33	ผ่าน	56	89.21	60	+2.20	+6.89
5	จังหวัด	94.67	ผ่าน	71	93.72	100	ผ่านดีเยี่ยม	76	95.3	76	+1.58	+5.33
6	รัฐวิสาหกิจ	94.12	ผ่าน	48	93.22	98.04	ผ่านดีเยี่ยม	50	92.34	51	-0.88	+3.92
7	ส่วนราชการระดับกรม	93.71	ผ่าน	149	89.9	96.25	ผ่านดีเยี่ยม	154	89.77	160	-0.13	+2.54
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่านดีเยี่ยม	3	94.49	100	ผ่านดีเยี่ยม	3	92.63	3	-1.86	0.00
9	หน่วยงานของศาล	100	ผ่านดีเยี่ยม	3	95.77	100	ผ่านดีเยี่ยม	3	91.49	3	-4.28	0.00
10	หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	100	ผ่านดีเยี่ยม	5	88.89	100	ผ่านดีเยี่ยม	5	89.12	5	0.23	0.00
11	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่านดีเยี่ยม	1	94.42	100	ผ่านดีเยี่ยม	1	93.18	1	-1.24	0.00
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	92.67	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	89.48	17	-3.19	0.00
รวมจำนวน				6,603				7,738	8,325			



#### 4.3 สถานการณ์รายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

หากพิจารณาผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย มาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 11 ประเภท จาก 12 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 91.67 จากจำนวนประเภททั้งหมด รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายจำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย  
จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ประเภทหน่วยงาน	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน แต่ละ ประเภท	ผลการขับเคลื่อน เทียบกับเป้าหมาย คะแนน
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	จำนวน	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	จำนวน		
1	กองทุน	85	ผ่าน	11	91.67	ผ่าน	11	12	+6.67
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	85	ผ่าน	6,673	92.70	ผ่าน	7,277	7,850	+7.70
3	องค์การมหาชน	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	57	93.33	ผ่าน	56	60	-1.67
4	สถาบันอุดมศึกษา	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	83	97.70	ผ่าน ดีเยี่ยม	85	87	+2.70
5	ส่วนราชการระดับกรม	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	152	96.25	ผ่าน ดีเยี่ยม	154	160	+1.25
6	รัฐวิสาหกิจ	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	49	98.04	ผ่าน ดีเยี่ยม	50	51	+3.04
7	จังหวัด	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	73	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	76	76	+5.00
8	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3	0.00
9	หน่วยงานของศาล	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3	0.00
10	หน่วยงานขององค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	5	0.00
11	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	1	0.00
12	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	17	0.00
	รวมจำนวน			7,127			7,738	8,325	

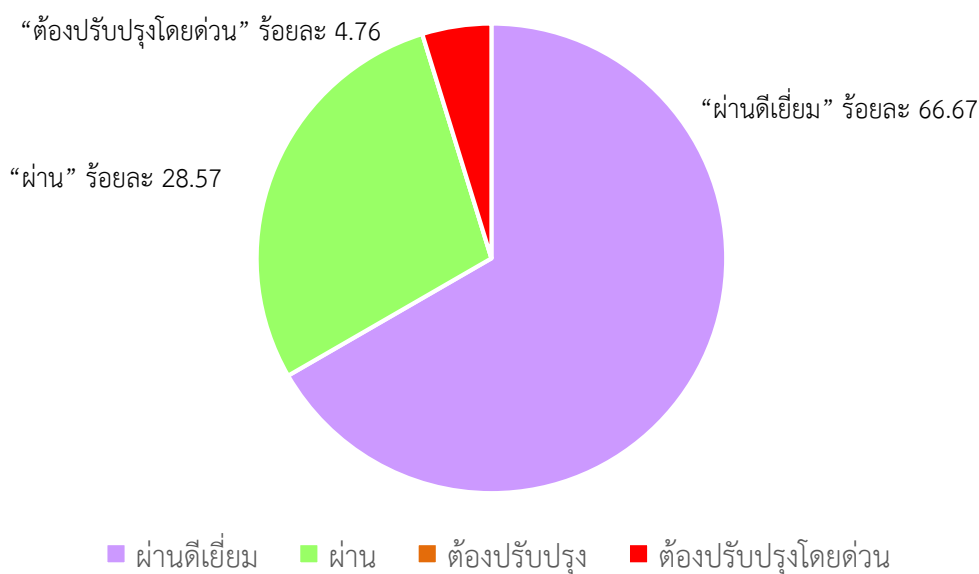
## 5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### 5.1 สถานการณ์ระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีกระทรวงที่อยู่ในระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 20 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 95.24 และอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยด่วน รวมจำนวน 1 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 4.76 ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			
คะแนน	ระดับ	จำนวนกระทรวง	
		แห่ง	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	14	66.67
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	28.57
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	1	4.76
รวมจำนวน		21	100

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โดยกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 69.23 คะแนน และมีกระทรวงที่อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” จำนวน 14 กระทรวง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน จำนวน 13 กระทรวง รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ 2567 จำแนกตามรายกระทรวง

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามรายการกระทรวง

ลำดับ ที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีกรขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ใน กระทรวง	คะแนน ITA ปี 67
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	กระทรวงศึกษาธิการ	69.23	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	4	30.77	30.77	13	85.57
2	กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา	85.71	ผ่าน	1	7.69	14.29	7	89.69
3	กระทรวงคมนาคม	89.47	ผ่าน	2	15.38	10.53	19	86.67
4	กระทรวงวัฒนธรรม	90.00	ผ่าน	1	7.69	10.00	10	92.37
5	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	90.91	ผ่าน	2	15.38	9.09	22	87.70
6	กระทรวงการต่างประเทศ	92.31	ผ่าน	1	7.69	7.69	13	88.70
7	กระทรวงสาธารณสุข	94.12	ผ่าน	1	7.69	5.88	17	89.01
8	กระทรวงการคลัง	96.55	ผ่านดีเยี่ยม	1	7.69	3.45	29	93.29
9	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	17	89.66
10	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	20	88.24
11	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	15	90.11
12	สำนักนายกรัฐมนตรี	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	33	90.14
13	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	14	92.13
14	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	9	90.51
15	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	8	93.85
16	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	6	93.69
17	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	13	91.42
18	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	9	92.92
19	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	8	88.91
20	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	9	90.88
21	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0	0	12	90.67
รวมจำนวน				13	100		303	

หมายเหตุ \*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจากจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 13 แห่ง

\*\*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจากจำนวนหน่วยงานในกระทรวงของแต่ละกระทรวง

## 5.2 สถานการณ์ระดับกระทรวง เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่ามีกระทรวงอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม มีจำนวนเพิ่มขึ้น จำนวน 3 กระทรวง

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายกระทรวง

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566		ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567		พัฒนาการ จำนวน
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	11	52.38	14	66.67	+3
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	28.57	6	28.57	0
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	3	14.29	-	-	-3
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	1	4.76	1	4.76	0
รวมจำนวน		21	100	21	100	

โดยพบว่ามีกระทรวงที่สามารถยกระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 9 กระทรวง โดยกระทรวงที่มีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รองลงมาเป็นกระทรวงการต่างประเทศ และไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงตามลำดับ

สำหรับกระทรวงที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมค่าคะแนน 100 เมื่อปีก่อนหน้า จำนวน 10 กระทรวง ยังคงสามารถรักษาระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมค่าคะแนน 100 ได้ทั้งจำนวน 10 กระทรวง หรือร้อยละ 100

นอกจากนี้ มีกระทรวงที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลง จำนวน 2 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายกระทรวง

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายกระทรวง

ลำดับที่	ประเภท	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวนหน่วยงานแต่ละประเภท	พัฒนาการ	
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
1	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	76.47	ต้องปรับปรุง	13	85.44	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	89.66	17	+4.22	+23.53
2	กระทรวงการต่างประเทศ	76.92	ต้องปรับปรุง	10	77.35	92.31	ผ่าน	12	88.70	13	+11.35	+15.39
3	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	90	ผ่าน	18	88.89	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	88.243	20	-0.65	+10.00
4	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	93.33	ผ่าน	14	90.61	100	ผ่านดีเยี่ยม	15	90.11	15	-0.50	+6.67
5	สำนักนายกรัฐมนตรี	93.94	ผ่าน	31	89.36	100	ผ่านดีเยี่ยม	33	90.14	33	+0.78	+6.06
6	กระทรวงสาธารณสุข	88.24	ผ่าน	15	86.06	94.12	ผ่าน	16	89.01	17	2.95	+5.88

ลำดับ ที่	ประเภท	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน แต่ละ ประเภท	พัฒนาการ	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
7	กระทรวงคมนาคม	84.21	ต้อง ปรับปรุง	16	88.58	89.47	ผ่าน	17	86.67	19	-1.91	+5.26
8	กระทรวงการคลัง	93.1	ผ่าน	27	93.96	96.55	ผ่าน ดีเยี่ยม	28	93.29	29	-0.67	+3.45
9	กระทรวงศึกษาธิการ	66.67	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	8	84.64	69.23	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	9	85.57	13	+0.93	+2.56
10	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	91.36	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	88.91	8	-2.45	0.00
11	กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	94.37	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	90.51	9	-3.86	0.00
12	กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	90.52	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	90.88	9	+0.36	0.00
13	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	91.9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	92.92	9	+1.02	0.00
14	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	89.52	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	90.67	12	+1.15	0.00
15	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	14	94.68	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	14	92.13	14	-2.55	0.00
16	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	13	92.5	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	13	91.42	13	-1.08	0.00
17	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	6	93.15	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	6	93.69	6	+0.54	0.00
18	กระทรวงวัฒนธรรม	90	ผ่าน	9	92.45	90	ผ่าน	9	92.367	10	-0.08	0.00
19	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	94.14	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	93.85	8	-0.29	0.00
20	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	95.45	ผ่าน ดีเยี่ยม	21	91.7	90.91	ผ่าน	20	87.70	22	-4.01	-4.54
21	กระทรวงท่องเที่ยวและ การกีฬา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	7	92.31	85.71	ผ่าน	6	89.69	7	-2.62	-14.29
รวมจำนวน				276				290		303		

### 5.3 สถานการณ์ระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายกระทรวง เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 16 กระทรวง จากจำนวน 21 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 76.19 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 5 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 23.81 รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามรายกระทรวง

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามรายการกระทรวง

ลำดับ ที่	กระทรวง	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน แต่ละ กระทรวง	ผลการ ขับเคลื่อนเทียบ กับเป้าหมาย (คะแนน)
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		
1	กระทรวงศึกษาธิการ	85	ผ่าน	12	69.23	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	9	13	-15.8
2	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม	85	ผ่าน	15	100	ผ่านดี เยี่ยม	17	17	+15.0
3	กระทรวงการต่างประเทศ	85	ผ่าน	12	92.31	ผ่าน	12	13	+7.3
4	กระทรวงคมนาคม	85	ผ่าน	17	89.47	ผ่าน	17	19	+4.5
5	กระทรวงสาธารณสุข	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	94.12	ผ่าน	16	17	-0.9
6	กระทรวงวัฒนธรรม	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	10	90	ผ่าน	9	10	-5.0
7	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	19.00	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	20	20	+5.0
8	กระทรวงการคลัง	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	28	96.55	ผ่าน ดีเยี่ยม	28	29	+1.6
9	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	15	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	15	15	+5.0
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	95	ผ่าน ดีเยี่ยม	33.00	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	33	33	+5.0
11	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	22	90.91	ผ่าน	20	22	-9.1
12	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	8	0.0
13	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	9	0.0
14	กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	9	0.0
15	กระทรวงท่องเที่ยวและ การกีฬา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	7	85.71	ผ่าน	6	7	-14.3
16	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	9	9	0.0
17	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	12	0.0
18	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	14	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	14	14	0.0
19	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	13	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	13	13	0.0
20	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	6	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	6	6	0.0
21	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	8	8	0.0
	รวมจำนวน			295			290	303	

## 6. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

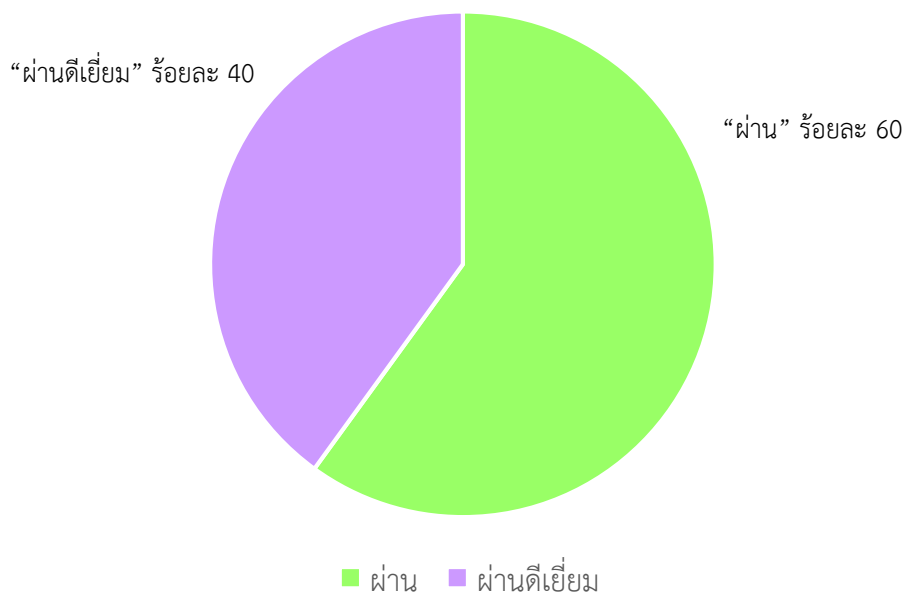
### 6.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค

#### 6.1.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าพื้นที่ภาคส่วนใหญ่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 6 ภาค จาก 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 60 รายละเอียด ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			
คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่ภาค	
		จำนวนภาค	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	4	40.00
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	60.00
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		10	100

กราฟแสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 3 มีคะแนนเฉลี่ย 88.81 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 89.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 91.32 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุดในพื้นที่ภาค 9 มีคะแนนเฉลี่ย 97.15 คะแนน รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายการภาค

ลำดับ ที่	พื้นที่รายการภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ภาค (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 67
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	ภาค 3	88.81	ผ่าน	165	28.11	11.19	1,475	90.92
2	ภาค 8	89.18	ผ่าน	62	10.56	10.82	573	91.24
3	ภาค 4	91.32	ผ่าน	131	22.32	8.68	1,510	92.88
4	ภาค 2	92.57	ผ่าน	44	7.50	7.43	592	94.65
5	ภาค 7	93.77	ผ่าน	44	7.50	6.23	706	93.80
6	ภาค 6	94.43	ผ่าน	49	8.35	5.57	879	93.89
7	ภาค 1	95.88	ผ่านดีเยี่ยม	30	5.11	4.12	729	95.28
8	ภาค 5	96.39	ผ่านดีเยี่ยม	30	5.11	3.61	830	94.40
9	ส่วนกลาง	96.50	ผ่านดีเยี่ยม	14	2.39	4	400	90.22
10	ภาค 9	97.15	ผ่านดีเยี่ยม	18	3.07	3	631	93.95
รวมจำนวน				587	100.00		8,325	

หมายเหตุ \*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 587 แห่ง

\*\*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนหน่วยงานในพื้นที่ภาคของแต่ละภาค

### 6.1.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายการภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าพื้นที่ภาคสามารถยกระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมให้อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมได้เพิ่ม จำนวน 4 ภาค จากปีก่อนหน้าที่ไม่มีภาคใดอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายการภาค

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายการภาค

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		พัฒนาการ จำนวน
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	-	-	4	40.00	+4
85.00 - 94.99	ผ่าน	3	30.00	6	60.00	+3
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	7	70.00	-	-	-7
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-	-	-	-
รวมจำนวน		10	100	10	100	



ทั้งนี้ สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าพื้นที่ภาคสามารถยกระดับค่าคะแนน การขับเคลื่อนจริยธรรมได้ทุกภาคครบจำนวน 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 100 โดยพื้นที่ภาคที่มีพัฒนาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ พื้นที่ภาค 5 รองลงมาเป็น พื้นที่ภาค 7 และพื้นที่ภาค 3 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2566 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567– 2566 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ลำดับ ที่	พื้นที่ รายภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ ภาค	พัฒนาการ	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
1	ภาค 5	78.71	ต้อง ปรับปรุง	636	89.72	96.39	ผ่าน ดีเยี่ยม	800	94.40	830	+4.68	+17.68
2	ภาค 7	77.67	ต้อง ปรับปรุง	532	88.61	93.77	ผ่าน	662	93.80	706	+5.19	+16.10
3	ภาค 3	74.11	ต้อง ปรับปรุง	1061	87.43	88.81	ผ่าน	1310	90.92	1475	+3.49	+14.70
4	ภาค 4	77.61	ต้อง ปรับปรุง	1166	90.43	91.32	ผ่าน	1379	92.88	1510	+2.45	+13.71
5	ภาค 8	75.76	ต้อง ปรับปรุง	408	90.24	89.18	ผ่าน	511	91.24	573	+1.00	+13.42
6	ภาค 1	84.15	ต้อง ปรับปรุง	607	92.63	95.88	ผ่าน ดีเยี่ยม	699	95.28	729	+2.65	+11.73
7	ภาค 9	85.43	ผ่าน	540	90.63	97.15	ผ่าน ดีเยี่ยม	613	93.95	631	+3.32	+11.72
8	ภาค 2	83.52	ต้อง ปรับปรุง	489	93.19	92.57	ผ่าน	548	94.65	592	+1.46	+9.05
9	ส่วนกลาง	91.71	ผ่าน	365	89.35	96.50	ผ่าน ดีเยี่ยม	386	90.22	400	+0.87	+4.79
10	ภาค 6	90.41	ผ่าน	799	92.16	94.43	ผ่าน	830	93.89	879	+1.73	+4.02
รวมจำนวน				6,603				7,738		8,325		

### 6.1.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่จำแนกตามรายภาค เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 9 ภาค จากจำนวน 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 90 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 ภาค คือ พื้นที่ภาค 6 คิดเป็นร้อยละ 10 รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายจำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามพื้นที่รายการ

ลำดับ ที่	พื้นที่ รายการ	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ ภาค	ผลการขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย (คะแนน)
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		
1	ภาค 5	85	ผ่าน	706	96.39	ผ่านดีเยี่ยม	800	830	+11.39
2	ภาค 7	85	ผ่าน	601	93.77	ผ่าน	662	706	+8.77
3	ภาค 3	85	ผ่าน	1,254	88.81	ผ่าน	1310	1475	+3.81
4	ภาค 4	85	ผ่าน	1,284	91.32	ผ่าน	1379	1510	+6.32
5	ภาค 8	85	ผ่าน	488	89.18	ผ่าน	511	573	+4.18
6	ภาค 1	85	ผ่าน	620	95.88	ผ่านดีเยี่ยม	699	729	+10.88
8	ภาค 2	85	ผ่าน	504	92.57	ผ่าน	548	592	+7.57
7	ภาค 9	95	ผ่านดีเยี่ยม	600	97.15	ผ่านดีเยี่ยม	613	631	+2.15
9	ส่วนกลาง	95	ผ่านดีเยี่ยม	380	96.50	ผ่านดีเยี่ยม	386	400	+1.50
10	ภาค 6	95	ผ่านดีเยี่ยม	836	94.43	ผ่าน	830	879	-0.57
รวมจำนวน				7,273			7,738	8,325	

## 6.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด

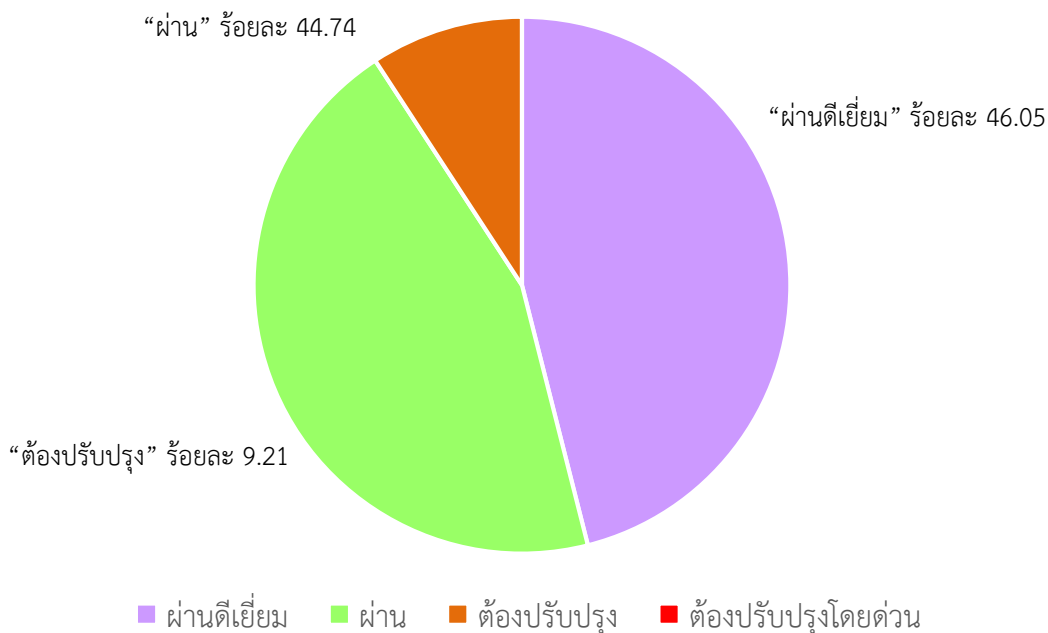
### 6.2.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด<sup>10</sup> พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 7 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 9.21 ระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 69 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 90.79 รายละเอียด ดังนี้

ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567			
คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่จังหวัด	
		จำนวนจังหวัด	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	35	46.05
85.00 - 94.99	ผ่าน	34	44.74
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	7	9.21
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		76	100

<sup>10</sup> หน่วยงานที่นำมาประมวลสถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ในพื้นที่จังหวัด ประกอบด้วยหน่วยงานประเภทจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กราฟแสดงสัดส่วนระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุง” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จังหวัดนครนายก มีคะแนนเฉลี่ย 80.85 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดหนองบัวลำภู มีคะแนนเฉลี่ย 81.16 คะแนน และจังหวัดอุดรธานี มีคะแนนเฉลี่ย 81.32 คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน รวมจำนวน 10 จังหวัด รายละเอียดดังตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวนหน่วยงานในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 67
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	นครนายก	2	80.85	ต้องปรับปรุง	9	1.57	19.15	47	85.69
2	หนองบัวลำภู	4	81.16	ต้องปรับปรุง	13	2.27	18.84	69	87.49
3	อุดรธานี	4	81.32	ต้องปรับปรุง	34	5.93	18.68	182	90.75
4	ราชบุรี	7	81.42	ต้องปรับปรุง	21	3.66	18.58	113	91.63
5	มหาสารคาม	4	82.64	ต้องปรับปรุง	25	4.36	17.36	144	88.07
6	นครศรีธรรมราช	8	84.41	ต้องปรับปรุง	29	5.06	15.59	186	88.87
7	บุรีรัมย์	3	84.76	ต้องปรับปรุง	32	5.58	15.24	210	90.19
8	ศรีสะเกษ	3	85.32	ผ่าน	32	5.58	14.68	218	86.82
9	นครพนม	4	85.71	ผ่าน	15	2.62	14.29	105	92.23
10	อุบลราชธานี	3	86.25	ผ่าน	33	5.76	13.75	240	89.42

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 67
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
11	สุราษฎร์ธานี	8	87.05	ผ่าน	18	3.14	12.95	139	91.47
12	เลย	4	87.25	ผ่าน	13	2.27	12.75	102	91.63
13	กระบี่	8	87.30	ผ่าน	8	1.40	12.70	63	90.90
14	มุกดาหาร	4	87.50	ผ่าน	7	1.22	12.50	56	90.51
15	อุดรดิตต์	6	87.65	ผ่าน	10	1.75	12.35	81	93.23
16	พะเยา	5	87.67	ผ่าน	9	1.57	12.33	73	91.12
17	สมุทรปราการ	1	88.00	ผ่าน	6	1.05	12.00	50	91.30
18	แม่ฮ่องสอน	5	88.24	ผ่าน	6	1.05	11.76	51	91.66
19	สระแก้ว	2	89.55	ผ่าน	7	1.22	10.45	67	95.08
20	ยโสธร	3	89.89	ผ่าน	9	1.57	10.11	89	91.01
21	นครราชสีมา	3	90.15	ผ่าน	33	5.76	9.85	335	92.34
22	อุทัยธานี	6	90.77	ผ่าน	6	1.05	9.23	65	92.52
23	ชลบุรี	2	91.00	ผ่าน	9	1.57	9.00	100	95.29
24	ระยอง	2	91.30	ผ่าน	6	1.05	8.70	69	91.28
25	จันทบุรี	2	91.57	ผ่าน	7	1.22	8.43	83	95.71
26	พัทลุง	9	92.00	ผ่าน	6	1.05	8.00	75	90.98
27	เพชรบูรณ์	6	92.25	ผ่าน	10	1.75	7.75	129	94.65
28	ชัยภูมิ	3	92.36	ผ่าน	11	1.92	7.64	144	92.72
29	เพชรบุรี	7	93.02	ผ่าน	6	1.05	6.98	86	95.38
30	สตูล	9	93.02	ผ่าน	3	0.52	6.98	43	91.57
31	สิงห์บุรี	1	93.02	ผ่าน	3	0.52	6.98	43	97.67
32	สุรินทร์	3	93.10	ผ่าน	12	2.09	6.90	174	93.38
33	กาญจนบุรี	7	93.50	ผ่าน	8	1.40	6.50	123	93.99
34	นนทบุรี	1	93.62	ผ่าน	3	0.52	6.38	47	90.01
35	สระบุรี	1	93.64	ผ่าน	7	1.22	6.36	110	95.35
36	ระนอง	8	93.75	ผ่าน	2	0.35	6.25	32	91.18
37	สุพรรณบุรี	7	93.75	ผ่าน	8	1.40	6.25	128	91.64

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 67
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
38	พิจิตร	6	94.17	ผ่าน	6	1.05	5.83	103	91.10
39	ลำปาง	5	94.23	ผ่าน	6	1.05	5.77	104	93.47
40	ตาก	6	94.29	ผ่าน	4	0.70	5.71	70	92.19
41	กำแพงเพชร	6	94.51	ผ่าน	5	0.87	5.49	91	95.21
42	ลพบุรี	1	95.28	ผ่านดีเยี่ยม	6	1.05	4.72	127	94.73
43	ยะลา	9	95.38	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	4.62	65	93.34
44	อำนาจเจริญ	3	95.38	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	4.62	65	94.57
45	ขอนแก่น	4	95.58	ผ่านดีเยี่ยม	10	1.75	4.42	226	94.78
46	พังงา	8	96.23	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.35	3.77	53	95.26
47	ชุมพร	8	96.25	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	3.75	80	92.94
48	ฉะเชิงเทรา	2	96.36	ผ่านดีเยี่ยม	4	0.70	3.64	110	96.87
49	เชียงราย	5	96.55	ผ่านดีเยี่ยม	5	0.87	3.45	145	91.62
50	กาฬสินธุ์	4	96.71	ผ่านดีเยี่ยม	5	0.87	3.29	152	91.53
51	สุโขทัย	6	96.74	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	3.26	92	92.60
52	ปทุมธานี	1	96.97	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.35	3.03	66	97.12
53	ตรัง	9	97.03	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	2.97	101	92.66
54	พิษณุโลก	6	97.12	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	2.88	104	94.13
55	สกลนคร	4	97.18	ผ่านดีเยี่ยม	4	0.70	2.82	142	97.32
56	ร้อยเอ็ด	4	97.55	ผ่านดีเยี่ยม	5	0.87	2.45	204	95.75
57	ตราด	2	97.78	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	2.22	45	94.59
58	ลำพูน	5	98.31	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.69	59	95.48
59	ชัยนาท	1	98.36	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.64	61	94.44
60	ประจวบคีรีขันธ์	7	98.39	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.61	62	92.96
61	เชียงใหม่	5	98.58	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.52	1.42	212	95.93
62	สงขลา	9	98.59	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.35	1.41	142	94.02
63	ปราจีนบุรี	2	98.59	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.41	71	97.93
64	นครสวรรค์	6	98.61	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.35	1.39	144	96.87

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 67
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
65	พระนครศรีอยุธยา	1	98.74	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.35	1.26	159	96.85
66	นราธิวาส	9	98.89	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.17	1.11	90	98.79
67	หนองคาย	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	69	94.46
68	น่าน	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	101	96.56
69	สมุทรสงคราม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	37	93.93
70	อ่างทอง	1	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	66	96.63
71	สมุทรสาคร	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	39	97.11
72	นครปฐม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	118	96.15
73	ปัตตานี	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	115	94.38
74	บึงกาฬ	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	59	96.90
75	แพร่	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	85	97.63
76	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	20	95.43
รวมจำนวน					573	100		7,925	

หมายเหตุ \*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 573 แห่ง

\*\*สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดของแต่ละจังหวัด

## 6.2.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2566

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เมื่อพิจารณาจากระดับการขับเคลื่อนพบว่าพื้นที่จังหวัดมีพัฒนาการสูงสุดในระดับผ่านดีเยี่ยม มีจำนวน 35 จังหวัด โดยเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า จำนวน 24 แห่ง

ตารางแสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามรายจังหวัด

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		พัฒนาการ จำนวน
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	11	14.47	35	46.05	+24
85.00 - 94.99	ผ่าน	23	30.26	34	44.74	+11
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	27	35.53	7	9.21	-20
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	15	19.74	-	-	-15
รวมจำนวน		76	100	76	100	

เมื่อพิจารณาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าในภาพรวม พบว่าพื้นที่จังหวัดสามารถยกระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมมีคะแนนเพิ่มขึ้น จำนวน 69 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 90.79 โดยพื้นที่จังหวัดที่มีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ เพชรบุรี จำนวน 39.53 คะแนน รองลงมาเป็น เชียงใหม่ จำนวน 37.73 คะแนน และระนอง จำนวน 37.50 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับพื้นที่จังหวัดที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลงจากปีก่อนหน้า มีจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ อุทัยธานี พิจิตร และหนองบัวลำภู รายละเอียดดังตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2566 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
1	เพชรบุรี	7	53.49	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	46	83.16	93.02	ผ่าน	80	95.38	86	+12.22	+39.53
2	เชียงใหม่	5	60.85	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	129	87.79	98.58	ผ่าน ดีเยี่ยม	209	95.93	212	+8.14	+37.73
3	ระนอง	8	56.25	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	18	87.71	93.75	ผ่าน	30	91.18	32	+3.47	+37.50
4	หนองคาย	4	63.77	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	44	87.36	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	69	94.46	69	+7.10	+36.23
5	อุบลราชธานี	3	54.17	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	130	82.89	86.25	ผ่าน	207	89.42	240	+6.53	+32.08
6	ปทุมธานี	1	65.15	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	43	88.47	96.97	ผ่าน ดีเยี่ยม	64	97.12	66	+8.65	+31.82
7	แม่ฮ่องสอน	5	58.82	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	30	83.22	88.24	ผ่าน	45	91.66	51	+8.44	+29.42
8	กาญจนบุรี	7	65.04	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	80	84.73	93.50	ผ่าน	115	93.99	123	+9.26	+28.46
9	บุรีรัมย์	3	56.67	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	119	82.58	84.76	ต้อง ปรับปรุง	178	90.19	210	+7.61	+28.09
10	กาฬสินธุ์	4	70.39	ต้อง ปรับปรุง	107	85.81	96.71	ผ่าน ดีเยี่ยม	147	91.53	152	+5.72	+26.32
11	น่าน	5	75.25	ต้อง ปรับปรุง	76	92.51	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	101	96.56	101	+4.05	+24.75
12	อุดรธานี	4	56.59	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	103	88.24	81.32	ต้อง ปรับปรุง	148	90.75	182	+2.51	+24.73

ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
13	มหาสารคาม	4	59.03	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	85	85.68	82.64	ต้อง ปรับปรุง	119	88.07	144	+2.39	+23.61
14	ตรัง	9	74.26	ต้อง ปรับปรุง	75	89.17	97.03	ผ่าน ดีเยี่ยม	98	92.66	101	+3.49	+22.77
15	นครศรีธรรมราช	8	61.83	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	115	88.67	84.41	ต้อง ปรับปรุง	157	88.87	186	+0.20	+22.58
16	ลำปาง	5	72.12	ต้อง ปรับปรุง	75	85.52	94.23	ผ่าน	98	93.47	104	+7.95	+22.11
17	ชลบุรี	2	69	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	69	89.3	91.00	ผ่าน	91	95.29	100	+5.99	+22.00
18	ชัยภูมิ	3	70.83	ต้อง ปรับปรุง	102	85.98	92.36	ผ่าน	133	92.72	144	+6.74	+21.53
19	สุพรรณบุรี	7	75	ต้อง ปรับปรุง	96	88.88	93.75	ผ่าน	120	91.64	128	+2.76	+18.75
20	สุราษฎร์ธานี	8	68.35	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	95	89.68	87.05	ผ่าน	121	91.47	139	+1.79	+18.70
21	สงขลา	9	80.99	ต้อง ปรับปรุง	115	88.01	98.59	ผ่าน ดีเยี่ยม	140	94.02	142	+6.01	+17.60
22	ลพบุรี	1	78.74	ต้อง ปรับปรุง	100	93.83	95.28	ผ่าน ดีเยี่ยม	121	94.73	127	+0.90	+16.54
23	สมุทรสงคราม	7	83.78	ต้อง ปรับปรุง	31	89.63	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	37	93.93	37	+4.30	+16.22
24	ราชบุรี	7	65.49	ต้อง ปรับปรุง โดยด่วน	74	88.17	81.42	ต้อง ปรับปรุง	92	91.63	113	+3.46	+15.93
25	นครพนม	4	70.48	ต้อง ปรับปรุง	74	89.53	85.71	ผ่าน	90	92.23	105	+2.70	+15.23
26	พระนครศรีอยุธยา	1	83.65	ต้อง ปรับปรุง	133	92.28	98.74	ผ่าน ดีเยี่ยม	157	96.85	159	+4.57	+15.09
27	พัทลุง	9	77.33	ต้อง ปรับปรุง	58	89.08	92.00	ผ่าน	69	90.98	75	+1.90	+14.67
28	พังงา	8	83.02	ต้อง ปรับปรุง	44	94.53	96.23	ผ่าน ดีเยี่ยม	51	95.26	53	+0.73	+13.21
29	นครราชสีมา	3	77.01	ต้อง ปรับปรุง	258	91.05	90.15	ผ่าน	302	92.34	335	+1.29	+13.14
30	กระบี่	8	74.6	ต้อง ปรับปรุง	47	92.48	87.30	ผ่าน	55	90.90	63	-1.58	+12.70
31	ยะลา	9	83.08	ต้อง ปรับปรุง	54	86.07	95.38	ผ่าน ดีเยี่ยม	62	93.34	65	+7.27	+12.30
32	ตาก	6	82.86	ต้อง ปรับปรุง	58	85.72	94.29	ผ่าน	66	92.19	70	+6.47	+11.43
33	ประจวบคีรีขันธ์	7	87.1	ผ่าน	54	89.2	98.39	ผ่าน ดีเยี่ยม	61	92.96	62	+3.76	+11.29



ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
34	สระบุรี	1	82.73	ต้อง ปรับปรุง	91	94.55	93.64	ผ่าน	103	95.35	110	+0.80	+10.91
35	จันทบุรี	2	80.72	ต้อง ปรับปรุง	67	94.55	91.57	ผ่าน	76	95.71	83	+1.16	+10.85
36	มุกดาหาร	4	76.79	ต้อง ปรับปรุง	43	89.43	87.50	ผ่าน	49	90.51	56	+1.08	+10.71
37	เลย	4	77.23	ต้อง ปรับปรุง	79	88.62	87.25	ผ่าน	89	91.63	102	+3.01	+10.02
38	ฉะเชิงเทรา	2	86.36	ผ่าน	95	94.73	96.36	ผ่าน ดีเยี่ยม	106	96.87	110	+2.14	+10.00
39	ชุมพร	8	86.25	ผ่าน	69	90.32	96.25	ผ่าน ดีเยี่ยม	77	92.94	80	+2.62	+10.00
40	สมุทรปราการ	1	78	ต้อง ปรับปรุง	39	88.09	88.00	ผ่าน	44	91.30	50	+3.21	+10.00
41	ขอนแก่น	4	85.84	ผ่าน	194	92.77	95.58	ผ่าน ดีเยี่ยม	216	94.78	226	+2.01	+9.74
42	เชียงราย	5	86.9	ผ่าน	126	90.6	96.55	ผ่าน ดีเยี่ยม	140	91.62	145	+1.02	+9.65
43	ยโสธร	3	80.9	ต้อง ปรับปรุง	72	90.88	89.89	ผ่าน	80	91.01	89	+0.13	+8.99
44	สระแก้ว	2	80.6	ต้อง ปรับปรุง	54	93.14	89.55	ผ่าน	60	95.08	67	+1.94	+8.95
45	อำนาจเจริญ	3	87.69	ผ่าน	57	92.41	95.38	ผ่าน ดีเยี่ยม	62	94.57	65	+2.16	+7.69
46	สุโขทัย	6	89.13	ผ่าน	82	87.84	96.74	ผ่าน ดีเยี่ยม	89	92.60	92	+4.76	+7.61
47	ร้อยเอ็ด	4	90.2	ผ่าน	184	95.02	97.55	ผ่าน ดีเยี่ยม	199	95.75	204	+0.73	+7.35
48	ปราจีนบุรี	2	91.55	ผ่าน	65	96.08	98.59	ผ่าน ดีเยี่ยม	70	97.93	71	+1.85	+7.04
49	สตูล	9	86.05	ผ่าน	37	91.49	93.02	ผ่าน	40	91.57	43	+0.08	+6.97
50	สุรินทร์	3	86.21	ผ่าน	150	91.47	93.10	ผ่าน	162	93.38	174	+1.91	+6.89
51	พะเยา	5	80.82	ต้อง ปรับปรุง	59	88.51	87.67	ผ่าน	64	91.12	73	+2.61	+6.85
52	อ่างทอง	1	93.94	ผ่าน	62	92.5	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	66	96.63	66	+4.13	+6.06
53	ศรีสะเกษ	3	79.36	ต้อง ปรับปรุง	173	86.37	85.32	ผ่าน	186	86.82	218	+0.45	+5.96
54	ระยอง	2	85.51	ผ่าน	59	90.96	91.30	ผ่าน	63	91.28	69	+0.32	+5.79
55	กำแพงเพชร	6	89.01	ผ่าน	81	92	94.51	ผ่าน	86	95.21	91	+3.21	+5.50
56	เพชรบูรณ์	6	86.82	ผ่าน	112	93.55	92.25	ผ่าน	119	94.65	129	+1.10	+5.43
57	สมุทรสาคร	7	94.87	ผ่าน	37	91.51	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	39	97.11	39	+5.60	+5.13
58	นนทบุรี	1	89.36	ผ่าน	42	91.82	93.62	ผ่าน	44	90.01	47	-1.81	+4.26
59	นครนายก	2	76.6	ต้อง ปรับปรุง	36	92.31	80.85	ต้อง ปรับปรุง	38	85.69	47	-6.62	+4.25

ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อน จรรยาบรรณ ปี 2566			คะแนน ITA ปี 66	ระดับการขับเคลื่อน จรรยาบรรณ ปี 2567			คะแนน ITA ปี 67	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง			ITA	O21
60	พิษณุโลก	6	93.27	ผ่าน	97	96.85	97.12	ผ่าน ดีเยี่ยม	101	94.13	104	-2.72	+3.85
61	นครปฐม	7	96.61	ผ่าน ดีเยี่ยม	114	95.18	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	118	96.15	118	+0.97	+3.39
62	ลำพูน	5	94.92	ผ่าน	56	94.75	98.31	ผ่าน ดีเยี่ยม	58	95.48	59	+0.73	+3.39
63	ชัยนาท	1	95.08	ผ่าน ดีเยี่ยม	58	95.2	98.36	ผ่าน ดีเยี่ยม	60	94.44	61	-0.76	+3.28
64	นครสวรรค์	6	95.83	ผ่าน ดีเยี่ยม	138	95.23	98.61	ผ่าน ดีเยี่ยม	142	96.87	144	+1.64	+2.78
65	ปัตตานี	9	97.39	ผ่าน ดีเยี่ยม	112	92.86	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	115	94.38	115	+1.52	+2.61
66	สิงห์บุรี	1	90.7	ผ่าน	39	94.64	93.02	ผ่าน	40	97.67	43	+3.03	+2.32
67	บึงกาฬ	4	98.31	ผ่าน ดีเยี่ยม	58	95.38	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	59	96.90	59	+1.52	+1.69
68	สกลนคร	4	95.77	ผ่าน ดีเยี่ยม	136	94.92	97.18	ผ่าน ดีเยี่ยม	138	97.32	142	+2.40	+1.41
69	อุดรดิตถ์	6	86.42	ผ่าน	70	90.11	87.65	ผ่าน	71	93.23	81	+3.12	+1.23
70	แพร่	5	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	85	96.28	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	85	97.63	85	+1.35	0.00
71	ภูเก็ต	8	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	20	94.19	100.00	ผ่าน ดีเยี่ยม	20	95.43	20	+1.24	0.00
72	นราธิวาส	9	98.89	ผ่าน ดีเยี่ยม	89	97.77	98.89	ผ่าน ดีเยี่ยม	89	98.79	90	+1.02	0.00
73	ตราด	2	97.78	ผ่าน ดีเยี่ยม	44	95.42	97.78	ผ่าน ดีเยี่ยม	44	94.59	45	-0.83	0.00
74	อุทัยธานี	6	92.31	ผ่าน	60	93.12	90.77	ผ่าน	59	92.52	65	-0.60	-1.54
75	พิจิตร	6	98.06	ผ่าน ดีเยี่ยม	101	90.66	94.17	ผ่าน	97	91.10	103	+0.44	-3.89
76	หนองบัวลำภู	4	86.96	ผ่าน	60	89.35	81.16	ต้อง ปรับปรุง	56	87.49	69	-1.86	-5.80
รวมจำนวน					6,239				7,352		7,925		

### 6.2.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจรรยาบรรณของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจรรยาบรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 55 จังหวัด จากจำนวน 76 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.73 รายละเอียดดังตาราง แสดงผลการขับเคลื่อนจรรยาบรรณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายจำแนกตามพื้นที่ รายจังหวัด

ตารางแสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2566			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวนหน่วยงานในจังหวัด	ผลการขับเคลื่อนเทียบกับเป้าหมาย
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		
1	เพชรบุรี	7	85	ผ่าน	74	93.02	ผ่าน	80	86	+8.02
2	อุบลราชธานี	3	85	ผ่าน	204	86.25	ผ่าน	207	240	+1.25
3	ระนอง	8	85	ผ่าน	28	93.75	ผ่าน	30	32	+8.75
4	อุดรธานี	4	85	ผ่าน	155	81.32	ต้องปรับปรุง	148	182	-3.68
5	บุรีรัมย์	3	85	ผ่าน	179	84.76	ต้องปรับปรุง	178	210	-0.24
6	แม่ฮ่องสอน	5	85	ผ่าน	44	88.24	ผ่าน	45	51	+3.24
7	มหาสารคาม	4	85	ผ่าน	123	82.64	ต้องปรับปรุง	119	144	-2.36
8	เชียงใหม่	5	85	ผ่าน	181	98.58	ผ่านดีเยี่ยม	209	212	+13.58
9	นครศรีธรรมราช	8	85	ผ่าน	159	84.41	ต้องปรับปรุง	157	186	-0.59
10	หนองคาย	4	85	ผ่าน	59	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	69	69	+15.00
11	กาญจนบุรี	7	85	ผ่าน	105	93.50	ผ่าน	115	123	+8.50
12	ปทุมธานี	1	85	ผ่าน	57	96.97	ผ่านดีเยี่ยม	64	66	+11.97
13	ราชบุรี	7	85	ผ่าน	97	81.42	ต้องปรับปรุง	92	113	-3.58
14	สุราษฎร์ธานี	8	85	ผ่าน	119	87.05	ผ่าน	121	139	+2.05
15	ชลบุรี	2	85	ผ่าน	85	91.00	ผ่าน	91	100	+6.00
16	กาฬสินธุ์	4	85	ผ่าน	130	96.71	ผ่านดีเยี่ยม	147	152	+11.71
17	นครพนม	4	85	ผ่าน	90	85.71	ผ่าน	90	105	+0.71
18	ชัยภูมิ	3	85	ผ่าน	123	92.36	ผ่าน	133	144	+7.36
19	ลำปาง	5	85	ผ่าน	89	94.23	ผ่าน	98	104	+9.23
20	ตรัง	9	85	ผ่าน	86	97.03	ผ่านดีเยี่ยม	98	101	+12.03
21	กระบี่	8	85	ผ่าน	54	87.30	ผ่าน	55	63	+2.30
22	สุพรรณบุรี	7	85	ผ่าน	109	93.75	ผ่าน	120	128	+8.75
23	น่าน	5	85	ผ่าน	86	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	101	101	+15.00
24	นครนายก	2	85	ผ่าน	40	80.85	ต้องปรับปรุง	38	47	-4.15
25	มุกดาหาร	4	85	ผ่าน	48	87.50	ผ่าน	49	56	+2.50
26	นครราชสีมา	3	85	ผ่าน	285	90.15	ผ่าน	302	335	+5.15
27	เลย	4	85	ผ่าน	87	87.25	ผ่าน	89	102	+2.25
28	พิจิตร	9	85	ผ่าน	64	92.00	ผ่าน	69	75	+7.00
29	สมุทรปราการ	1	85	ผ่าน	43	88.00	ผ่าน	44	50	+3.00

ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		
30	ลพบุรี	1	85	ผ่าน	108	95.28	ผ่านดี เยี่ยม	121	127	+10.28
31	ศรีสะเกษ	3	85	ผ่าน	186	85.32	ผ่าน	186	218	+0.32
32	สระแก้ว	2	85	ผ่าน	57	89.55	ผ่าน	60	67	+4.55
33	จันทบุรี	2	85	ผ่าน	71	91.57	ผ่าน	76	83	+6.57
34	พะเยา	5	85	ผ่าน	63	87.67	ผ่าน	64	73	+2.67
35	ยโสธร	3	85	ผ่าน	76	89.89	ผ่าน	80	89	+4.89
36	สงขลา	9	85	ผ่าน	121	98.59	ผ่านดี เยี่ยม	140	142	+13.59
37	สระบุรี	1	85	ผ่าน	94	93.64	ผ่าน	103	110	+8.64
38	ตาก	6	85	ผ่าน	60	94.29	ผ่าน	66	70	+9.29
39	พังงา	8	85	ผ่าน	46	96.23	ผ่านดี เยี่ยม	51	53	+11.23
40	ยะลา	9	85	ผ่าน	56	95.38	ผ่านดี เยี่ยม	62	65	+10.38
41	พระนครศรีอยุธยา	1	85	ผ่าน	136	98.74	ผ่านดี เยี่ยม	157	159	+13.74
42	สมุทรสงคราม	7	85	ผ่าน	32	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	37	37	+15.00
43	ระยอง	2	95	ผ่านดี เยี่ยม	66	91.30	ผ่าน	63	69	-3.70
44	ขอนแก่น	4	95	ผ่านดี เยี่ยม	215	95.58	ผ่านดี เยี่ยม	216	226	+0.58
45	สตูล	9	95	ผ่านดี เยี่ยม	41	93.02	ผ่าน	40	43	-1.98
46	สุรินทร์	3	95	ผ่านดี เยี่ยม	166	93.10	ผ่าน	162	174	-1.90
47	ชุมพร	8	95	ผ่านดี เยี่ยม	77	96.25	ผ่านดี เยี่ยม	77	80	+1.25
48	ฉะเชิงเทรา	2	95	ผ่านดี เยี่ยม	105	96.36	ผ่านดี เยี่ยม	106	110	+1.36
49	อุดรดิตถ์	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	77	87.65	ผ่าน	71	81	-7.35
50	เพชรบูรณ์	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	123	92.25	ผ่าน	119	129	-2.75
51	เชียงราย	5	95	ผ่านดี เยี่ยม	138	96.55	ผ่านดี เยี่ยม	140	145	+1.55
52	หนองบัวลำภู	4	95	ผ่านดี เยี่ยม	66	81.16	ต้อง ปรับปรุง	56	69	-13.84
53	ประจวบคีรีขันธ์	7	95	ผ่านดี เยี่ยม	59	98.39	ผ่านดี เยี่ยม	61	62	+3.39
54	อำนาจเจริญ	3	95	ผ่านดี เยี่ยม	62	95.38	ผ่านดี เยี่ยม	62	65	+0.38
55	กำแพงเพชร	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	87	94.51	ผ่าน	86	91	-0.49

ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2566			ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง		
56	สุโขทัย	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	88	96.74	ผ่านดี เยี่ยม	89	92	+1.74
57	นนทบุรี	1	95	ผ่านดี เยี่ยม	45	93.62	ผ่าน	44	47	-1.38
58	ร้อยเอ็ด	4	95	ผ่านดี เยี่ยม	194	97.55	ผ่านดี เยี่ยม	199	204	+2.55
59	สิงห์บุรี	1	95	ผ่านดี เยี่ยม	41	93.02	ผ่าน	40	43	-1.98
60	ปราจีนบุรี	2	95	ผ่านดี เยี่ยม	68	98.59	ผ่านดี เยี่ยม	70	71	+3.59
61	อุทัยธานี	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	62	90.77	ผ่าน	59	65	-4.23
62	พิษณุโลก	6	95	ผ่านดี เยี่ยม	99	97.12	ผ่านดี เยี่ยม	101	104	+2.12
63	อ่างทอง	1	95	ผ่านดี เยี่ยม	63	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	66	66	+5.00
64	สมุทรสาคร	7	95	ผ่านดี เยี่ยม	38	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	39	39	+5.00
65	ลำพูน	5	95	ผ่านดี เยี่ยม	57	98.31	ผ่านดี เยี่ยม	58	59	+3.31
66	ชัยนาท	1	100	ผ่านดี เยี่ยม	61	98.36	ผ่านดี เยี่ยม	60	61	-1.64
67	สกลนคร	4	100	ผ่านดี เยี่ยม	142	97.18	ผ่านดี เยี่ยม	138	142	-2.82
68	นครสวรรค์	6	100	ผ่านดี เยี่ยม	144	98.61	ผ่านดี เยี่ยม	142	144	-1.39
69	นครปฐม	7	100	ผ่านดี เยี่ยม	118	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	118	118	0.00
70	ปัตตานี	9	100	ผ่านดี เยี่ยม	115	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	115	115	0.00
71	ตราด	2	100	ผ่านดี เยี่ยม	45	97.78	ผ่านดี เยี่ยม	44	45	-2.22
72	พิจิตร	6	100	ผ่านดี เยี่ยม	103	94.17	ผ่าน	97	103	-5.83
73	บึงกาฬ	4	100	ผ่านดี เยี่ยม	59	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	59	59	0.00
74	นราธิวาส	9	100	ผ่านดี เยี่ยม	90	98.89	ผ่านดี เยี่ยม	89	90	-1.11
75	แพร่	5	100	ผ่านดี เยี่ยม	85	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	85	85	0.00
76	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดี เยี่ยม	20	100.00	ผ่านดี เยี่ยม	20	20	0.00
รวมจำนวน					6,855			7,352	7,925	

## 7. ประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แม้จะพบว่ามีการพัฒนาการสูงเป็นอันดับ 2 ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 92.95 คะแนน มีจำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนการเปิดเผยข้อมูลด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมเพิ่มขึ้น จำนวน 1,135 แห่ง หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.61 แต่ยังมีหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน จำนวน 587 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 8,325 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05 สะท้อนให้เห็นว่ายังคงต้องเร่งพัฒนาหน่วยงาน จำนวน 587 แห่ง ให้พัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภท หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แม้จะพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาการด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม เป็นอันดับ 2 รองจากกองทุน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม ยังคงมีสัดส่วนมากที่สุดของหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม คือ จำนวน 573 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.61 มีคะแนนเฉลี่ยการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” หรือ 92.70 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 14.13 คะแนน หรือจำนวน 1,109 แห่ง นอกจากนี้ หน่วยงานกองทุนที่มีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด แต่ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 91.67 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน”

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภท หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 11 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 91.67 โดยมีเพียง 1 ประเภทที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือ องค์การมหาชน

สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทุน และองค์การมหาชน ยังคงต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานต่อไป

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ากระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด มีคะแนนเฉลี่ย 69.23 คะแนน นอกจากนี้ ยังมีกระทรวงที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลง จำนวน 2 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รายกระทรวงเปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 5 กระทรวง คิดเป็นร้อยละ 23.81 ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ

สะท้อนให้เห็นว่ากระทรวงสาธารณสุข กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ ยังคงต้องเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าพื้นที่ภาค 3 มีการพัฒนาขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด เพิ่มขึ้น 14.70 คะแนน จากปีก่อนหน้า แต่พื้นที่ภาค 3 ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 88.81 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 89.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 91.32 คะแนน ตามลำดับ

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567 พบว่าเป็นไปตาม

เป้าหมาย จำนวน 9 ภาค จากจำนวน 10 ภาค คิดเป็นร้อยละ 90 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 1 ภาค คือ พื้นที่ภาค 6 คิดเป็นร้อยละ 10

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมในพื้นที่ภาค จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป โดยเฉพาะพื้นที่ภาค 3 ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และพื้นที่ภาค 6 ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามมาตรการ

5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง จำนวน 7 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 9.21 ระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 69 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 90.79 โดยมีจังหวัดที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลงจากปีก่อนหน้า มีจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ อุทัยธานี พิจิตร และหนองบัวลำภู

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 55 จังหวัด จากจำนวน 76 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.73

สะท้อนให้เห็นว่ายังคงต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมในพื้นที่จังหวัด เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน และบรรลุเป้าหมายมาตรการต่อไป

## ส่วนที่ 4

### แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า และผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ที่แม้ว่าในภาพรวมหน่วยงานภาครัฐมีคะแนนเฉลี่ย 92.91 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า 13.61 คะแนน แต่ยังคงมีหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีคะแนน จำนวน 587 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าต้องยังคงต้องเร่งพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 587 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ครบทุกแห่ง และรักษาระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาวัฒนธรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนา เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยพิจารณาจากกรณีวิเคราะห์สถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐรายประเภทหน่วยงาน รายกระทรวง ระดับพื้นที่ และรายหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยการกำหนดพื้นที่สี เพื่อจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับให้หน่วยงานภาครัฐมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง หรือร้อยละ 100 อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

#### 1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์ระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ โดยพิจารณาจากผลการประเมิน ITA แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยคะแนนที่นำมาใช้ในการประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คือ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม

โดยกำหนดระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 4 ระดับ ตามคะแนน และกำหนดพื้นที่สีตามระดับ ดังนี้

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



## 2. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

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 และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 - 69.99	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

### 3. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐรายประเภทหน่วยงาน ระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน ดังนี้

#### 3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีหน่วยงานภาครัฐมีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 2 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รายประเภทหน่วยงาน ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 2 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	ประเภท	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	ส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา รัฐวิสาหกิจ จังหวัด หน่วยงานของรัฐสภา หน่วยงานของศาล หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานของอัยการ หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ (9 ประเภท)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	กองทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน (3 ประเภท)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของแต่ละประเภทหน่วยงาน รักษาระดับหรือยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของประเภทหน่วยงาน ดำเนินการส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานตาม มาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภทหน่วยงานให้สอดคล้องกับมาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภท โดยกำหนด เป้าหมายให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทหน่วยงาน	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวน หน่วยงาน
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	จังหวัด	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	76	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	76	76
2	หน่วยงานของรัฐสภา	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3
3	หน่วยงานของศาล	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	3	3
4	หน่วยงานขององค์กรอิสระตาม รัฐธรรมนูญ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	5	5
5	หน่วยงานของอัยการ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	1	1
6	หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	17	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	19	19 <sup>11</sup>
7	รัฐวิสาหกิจ	98.04	ผ่าน ดีเยี่ยม	50	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	51	51
8	สถาบันอุดมศึกษา	97.70	ผ่าน ดีเยี่ยม	85	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	87	87
9	ส่วนราชการระดับกรม	96.25	ผ่าน ดีเยี่ยม	154	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	160	160
10	องค์การมหาชน	93.33	ผ่าน	56	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	61	61 <sup>12</sup>
11	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	92.70	ผ่าน	7,277	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	7,849	7,849 <sup>13</sup>
12	กองทุน	91.67	ผ่าน	11	100	ผ่าน ดีเยี่ยม	12	12
รวมจำนวน				7,738			8,327	8,327

<sup>11</sup> หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 19 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

<sup>12</sup> องค์การมหาชน เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 61 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง คือ สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ องค์การมหาชน ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

<sup>13</sup> องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 7,849 แห่ง ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง เนื่องจากมีการยุบเลิกเทศบาลตำบลลิสา จังหวัดบุรีรัมย์ และยกฐานะเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นเทศบาลนครบุรีรัมย์ ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

### 3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 3 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	กระทรวง	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	กระทรวงการคลัง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงพลังงาน กระทรวงกลาโหม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพาณิชย์ (14 กระทรวง)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา กระทรวงคมนาคม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข (6 กระทรวง)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย	กระทรวงศึกษาธิการ (1 กระทรวง)	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด ชี้แจงข้อบกพร่อง โดยเร่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนา

พื้นที่สี	สถานการณ์	กระทรวง	มาตรการ
	0 – 69.99		ยกระดับให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้กระทรวงขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของกระทรวง ส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรการพื้นที่สีในแต่ละกระทรวง โดยกำหนดเป้าหมายให้ทุกกระทรวงมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวนหน่วยงานแต่ละกระทรวง
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	กระทรวงกลาโหม	100	ผ่านดีเยี่ยม	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	8	8
2	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	9	9
3	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	17
4	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	100	ผ่านดีเยี่ยม	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	10	10 <sup>14</sup>
5	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	100	ผ่านดีเยี่ยม	15	100	ผ่านดีเยี่ยม	15	15
6	กระทรวงพลังงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	9	9
7	กระทรวงพาณิชย์	100	ผ่านดีเยี่ยม	12	100	ผ่านดีเยี่ยม	12	12
8	กระทรวงมหาดไทย	100	ผ่านดีเยี่ยม	14	100	ผ่านดีเยี่ยม	14	14
9	กระทรวงยุติธรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	13	100	ผ่านดีเยี่ยม	13	13
10	กระทรวงแรงงาน	100	ผ่านดีเยี่ยม	6	100	ผ่านดีเยี่ยม	6	6
11	กระทรวงอุตสาหกรรม	100	ผ่านดีเยี่ยม	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	8	8
12	ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	20
13	สำนักนายกรัฐมนตรี	100	ผ่านดีเยี่ยม	33	100	ผ่านดีเยี่ยม	33	33
14	กระทรวงการคลัง	96.55	ผ่านดีเยี่ยม	28	100	ผ่านดีเยี่ยม	30	30 <sup>15</sup>
15	กระทรวงสาธารณสุข	94.12	ผ่าน	16	100	ผ่านดีเยี่ยม	17	17
16	กระทรวงการต่างประเทศ	92.31	ผ่าน	12	100	ผ่านดีเยี่ยม	13	13
17	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	90.91	ผ่าน	20	100	ผ่านดีเยี่ยม	22	22
18	กระทรวงวัฒนธรรม	90.00	ผ่าน	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	10	10

<sup>14</sup> หน่วยงานในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 10 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง คือ สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ องค์การมหาชน ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

<sup>15</sup> หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 30 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

ลำดับ ที่	กระทรวง	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568			จำนวน หน่วยงาน
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	แต่ละ กระทรวง
19	กระทรวงคมนาคม	89.47	ผ่าน	17	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	20 <sup>16</sup>
20	กระทรวงท่องเที่ยวและการกีฬา	85.71	ผ่าน	6	100	ผ่านดีเยี่ยม	7	7
21	กระทรวงศึกษาธิการ	69.23	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	13	13
รวมจำนวน				290			306	306

### 3.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่

#### 3.3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 2 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 2 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	ภาค	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	ภาค 9 ส่วนกลาง ภาค 5 ภาค 1 (4 ภาค)	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตาม ประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และ ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ภาค 1 ภาค 2 ภาค 3 ภาค 4 ภาค 5 ภาค 7 ภาค 8 (7 ภาค)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับ การปรับปรุงผลักดันและยกระดับ ขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

<sup>16</sup> หน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 20 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง คือ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

➤ ควรดำเนินการส่งเสริมให้พื้นที่ภาคขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของภาค เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละภาค โดยกำหนดเป้าหมายให้ทุกภาคมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	พื้นที่ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวนหน่วยงาน ในพื้นที่ภาค
		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	ภาค 9	97.15	ผ่านดีเยี่ยม	613	100	ผ่านดีเยี่ยม	631	631
2	ส่วนกลาง	96.50	ผ่านดีเยี่ยม	386	100	ผ่านดีเยี่ยม	403	403 <sup>17</sup>
3	ภาค 5	96.39	ผ่านดีเยี่ยม	800	100	ผ่านดีเยี่ยม	830	830
4	ภาค 1	95.88	ผ่านดีเยี่ยม	699	100	ผ่านดีเยี่ยม	729	729
5	ภาค 6	94.43	ผ่าน	830	100	ผ่านดีเยี่ยม	879	879
6	ภาค 7	93.77	ผ่าน	662	100	ผ่านดีเยี่ยม	706	706
7	ภาค 2	92.57	ผ่าน	548	100	ผ่านดีเยี่ยม	592	592
8	ภาค 4	91.32	ผ่าน	1,379	100	ผ่านดีเยี่ยม	1,510	1,510
9	ภาค 8	89.18	ผ่าน	511	100	ผ่านดีเยี่ยม	573	573
10	ภาค 3	88.81	ผ่าน	1,310	100	ผ่านดีเยี่ยม	1,474	1,474 <sup>18</sup>
รวมจำนวนทั้งหมด				7,738			8,327	8,327

### 3.3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 3 ระดับ จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่จังหวัด ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	จังหวัด	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	หนองคาย น่าน สมุทรสงคราม อ่างทอง สมุทรสาคร นครปฐม ปัตตานี บึงกาฬ แพร่ ภูเก็ต นราธิวาส พระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ สงขลา ปราจีนบุรี เชียงใหม่	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

<sup>17</sup> หน่วยงานในพื้นที่ส่วนกลาง เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 403 แห่ง เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 3 แห่ง คือ สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ องค์การมหาชน บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

<sup>18</sup> หน่วยงานในพื้นที่ภาค 3 เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,474 แห่ง ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง เนื่องจากมีการยุบเลิกเทศบาลตำบลลิสา จังหวัดบุรีรัมย์ และยกฐานะเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นเทศบาลนครบุรีรัมย์ ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

พื้นที่สี	สถานการณ์	จังหวัด	มาตรการ
		ประจวบคีรีขันธ์ ชัยนาท ลำพูน ตราด ร้อยเอ็ด สกลนคร พิษณุโลก ตรัง ปทุมธานี สุโขทัย กาฬสินธุ์ เชียงราย ฉะเชิงเทรา ชุมพร พังงา ขอนแก่น ยะลา อำนาจเจริญ ลพบุรี (35 จังหวัด)	
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	กำแพงเพชร ตาก ลำปาง พิจิตร ระนอง สุพรรณบุรี สระบุรี นนทบุรี กาญจนบุรี สุรินทร์ เพชรบุรี สตูล สิงห์บุรี ชัยภูมิ เพชรบูรณ์ พัทลุง จันทบุรี ระยอง ชลบุรี อุทัยธานี นครราชสีมา ยโสธร สระแก้ว แม่ฮ่องสอน สมุทรปราการ พะเยา อุดรดิตถ์ มุกดาหาร กระบี่ เลย สุราษฎร์ธานี อุบลราชธานี นครพนม ศรีสะเกษ (34 จังหวัด)	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจน ตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับ การปรับปรุงผลักดันและยกระดับ ขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	บุรีรัมย์ นครศรีธรรมราช มหาสารคาม ราชบุรี อุดรธานี หนองบัวลำภู นครนายก (7 จังหวัด)	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่าง ใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มี การขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง



➤ ดำเนินการส่งเสริมให้จังหวัดขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับหน่วยงานที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละจังหวัด โดยกำหนดเป้าหมายให้ทุกพื้นที่จังหวัดมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกหน่วยงาน ดังนี้

ลำดับที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวนหน่วยงานในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
1	หนองคาย	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	69	100	ผ่านดีเยี่ยม	69	69
2	น่าน	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	101	100	ผ่านดีเยี่ยม	101	101
3	สมุทรสงคราม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	37	100	ผ่านดีเยี่ยม	37	37
4	อ่างทอง	1	100	ผ่านดีเยี่ยม	66	100	ผ่านดีเยี่ยม	66	66
5	สมุทรสาคร	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	39	100	ผ่านดีเยี่ยม	39	39
6	นครปฐม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	118	100	ผ่านดีเยี่ยม	118	118
7	ปัตตานี	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	115	100	ผ่านดีเยี่ยม	115	115
8	บึงกาฬ	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	59	100	ผ่านดีเยี่ยม	59	59
9	แพร่	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	85	100	ผ่านดีเยี่ยม	85	85
10	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	100	ผ่านดีเยี่ยม	20	20
11	นราธิวาส	9	98.89	ผ่านดีเยี่ยม	89	100	ผ่านดีเยี่ยม	90	90
12	พระนครศรีอยุธยา	1	98.74	ผ่านดีเยี่ยม	157	100	ผ่านดีเยี่ยม	159	159
13	นครสวรรค์	6	98.61	ผ่านดีเยี่ยม	142	100	ผ่านดีเยี่ยม	144	144
14	สงขลา	9	98.59	ผ่านดีเยี่ยม	140	100	ผ่านดีเยี่ยม	142	142
15	ปราจีนบุรี	2	98.59	ผ่านดีเยี่ยม	70	100	ผ่านดีเยี่ยม	71	71
16	เชียงใหม่	5	98.58	ผ่านดีเยี่ยม	209	100	ผ่านดีเยี่ยม	212	212
17	ประจวบคีรีขันธ์	7	98.39	ผ่านดีเยี่ยม	61	100	ผ่านดีเยี่ยม	62	62
18	ชัยนาท	1	98.36	ผ่านดีเยี่ยม	60	100	ผ่านดีเยี่ยม	61	61
19	ลำพูน	5	98.31	ผ่านดีเยี่ยม	58	100	ผ่านดีเยี่ยม	59	59
20	ตราด	2	97.78	ผ่านดีเยี่ยม	44	100	ผ่านดีเยี่ยม	45	45
21	ร้อยเอ็ด	4	97.55	ผ่านดีเยี่ยม	199	100	ผ่านดีเยี่ยม	204	204
22	สกลนคร	4	97.18	ผ่านดีเยี่ยม	138	100	ผ่านดีเยี่ยม	142	142
23	พิษณุโลก	6	97.12	ผ่านดีเยี่ยม	101	100	ผ่านดีเยี่ยม	104	104
24	ตรัง	9	97.03	ผ่านดีเยี่ยม	98	100	ผ่านดีเยี่ยม	101	101
25	ปทุมธานี	1	96.97	ผ่านดีเยี่ยม	64	100	ผ่านดีเยี่ยม	66	66
26	สุโขทัย	6	96.74	ผ่านดีเยี่ยม	89	100	ผ่านดีเยี่ยม	92	92
27	กาฬสินธุ์	4	96.71	ผ่านดีเยี่ยม	147	100	ผ่านดีเยี่ยม	152	152
28	เขียงราย	5	96.55	ผ่านดีเยี่ยม	140	100	ผ่านดีเยี่ยม	145	145
29	ฉะเชิงเทรา	2	96.36	ผ่านดีเยี่ยม	106	100	ผ่านดีเยี่ยม	110	110
30	ชุมพร	8	96.25	ผ่านดีเยี่ยม	77	100	ผ่านดีเยี่ยม	80	80
31	พังงา	8	96.23	ผ่านดีเยี่ยม	51	100	ผ่านดีเยี่ยม	53	53
32	ขอนแก่น	4	95.58	ผ่านดีเยี่ยม	216	100	ผ่านดีเยี่ยม	226	226
33	ยะลา	9	95.38	ผ่านดีเยี่ยม	62	100	ผ่านดีเยี่ยม	65	65
34	อำนาจเจริญ	3	95.38	ผ่านดีเยี่ยม	62	100	ผ่านดีเยี่ยม	65	65
35	ลพบุรี	1	95.28	ผ่านดีเยี่ยม	121	100	ผ่านดีเยี่ยม	127	127

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
36	กำแพงเพชร	6	94.51	ผ่าน	86	100	ผ่านดีเยี่ยม	91	91
37	ตาก	6	94.29	ผ่าน	66	100	ผ่านดีเยี่ยม	70	70
38	ลำปาง	5	94.23	ผ่าน	98	100	ผ่านดีเยี่ยม	104	104
39	พิจิตร	6	94.17	ผ่าน	97	100	ผ่านดีเยี่ยม	103	103
40	ระนอง	8	93.75	ผ่าน	30	100	ผ่านดีเยี่ยม	32	32
41	สุพรรณบุรี	7	93.75	ผ่าน	120	100	ผ่านดีเยี่ยม	128	128
42	สระบุรี	1	93.64	ผ่าน	103	100	ผ่านดีเยี่ยม	110	110
43	นนทบุรี	1	93.62	ผ่าน	44	100	ผ่านดีเยี่ยม	47	47
44	กาญจนบุรี	7	93.50	ผ่าน	115	100	ผ่านดีเยี่ยม	123	123
45	สุรินทร์	3	93.10	ผ่าน	162	100	ผ่านดีเยี่ยม	174	174
46	เพชรบุรี	7	93.02	ผ่าน	80	100	ผ่านดีเยี่ยม	86	86
47	สตูล	9	93.02	ผ่าน	40	100	ผ่านดีเยี่ยม	43	43
48	สิงห์บุรี	1	93.02	ผ่าน	40	100	ผ่านดีเยี่ยม	43	43
49	ชัยภูมิ	3	92.36	ผ่าน	133	100	ผ่านดีเยี่ยม	144	144
50	เพชรบูรณ์	6	92.25	ผ่าน	119	100	ผ่านดีเยี่ยม	129	129
51	พัทลุง	9	92.00	ผ่าน	69	100	ผ่านดีเยี่ยม	75	75
52	จันทบุรี	2	91.57	ผ่าน	76	100	ผ่านดีเยี่ยม	83	83
53	ระยอง	2	91.30	ผ่าน	63	100	ผ่านดีเยี่ยม	69	69
54	ชลบุรี	2	91.00	ผ่าน	91	100	ผ่านดีเยี่ยม	100	100
55	อุทัยธานี	6	90.77	ผ่าน	59	100	ผ่านดีเยี่ยม	65	65
56	นครราชสีมา	3	90.15	ผ่าน	302	100	ผ่านดีเยี่ยม	335	335
57	ยโสธร	3	89.89	ผ่าน	80	100	ผ่านดีเยี่ยม	89	89
58	สระแก้ว	2	89.55	ผ่าน	60	100	ผ่านดีเยี่ยม	67	67
59	แม่ฮ่องสอน	5	88.24	ผ่าน	45	100	ผ่านดีเยี่ยม	51	51
60	สมุทรปราการ	1	88.00	ผ่าน	44	100	ผ่านดีเยี่ยม	50	50
61	พะเยา	5	87.67	ผ่าน	64	100	ผ่านดีเยี่ยม	73	73
62	อุดรดิตถ์	6	87.65	ผ่าน	71	100	ผ่านดีเยี่ยม	81	81
63	มุกดาหาร	4	87.50	ผ่าน	49	100	ผ่านดีเยี่ยม	56	56
64	กระบี่	8	87.30	ผ่าน	55	100	ผ่านดีเยี่ยม	63	63
65	เลย	4	87.25	ผ่าน	89	100	ผ่านดีเยี่ยม	102	102
66	สุราษฎร์ธานี	8	87.05	ผ่าน	121	100	ผ่านดีเยี่ยม	139	139
67	อุบลราชธานี	3	86.25	ผ่าน	207	100	ผ่านดีเยี่ยม	240	240
68	นครพนม	4	85.71	ผ่าน	90	100	ผ่านดีเยี่ยม	105	105
69	ศรีสะเกษ	3	85.32	ผ่าน	186	100	ผ่านดีเยี่ยม	218	218
70	บุรีรัมย์	3	84.76	ต้อง ปรับปรุง	178	100	ผ่านดีเยี่ยม	209	209 <sup>19</sup>

<sup>19</sup> มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 209 แห่ง ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 1 แห่ง เนื่องจากมีการยุบเลิกเทศบาลตำบลอโศก จังหวัดบุรีรัมย์ และยกฐานะเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นเทศบาลนครบุรีรัมย์ ; ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567			เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568			จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	
71	นครศรีธรรมราช	8	84.41	ต้อง ปรับปรุง	157	100	ผ่านดีเยี่ยม	186	186
72	มหาสารคาม	4	82.64	ต้อง ปรับปรุง	119	100	ผ่านดีเยี่ยม	144	144
73	ราชบุรี	7	81.42	ต้อง ปรับปรุง	92	100	ผ่านดีเยี่ยม	113	113
74	อุดรธานี	4	81.32	ต้อง ปรับปรุง	148	100	ผ่านดีเยี่ยม	182	182
75	หนองบัวลำภู	4	81.16	ต้อง ปรับปรุง	56	100	ผ่านดีเยี่ยม	69	69
76	นครนายก	2	80.85	ต้อง ปรับปรุง	38	100	ผ่านดีเยี่ยม	47	47
รวมจำนวน					7,352			7,924	7,924

### 3.4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน พิจารณาจากกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสูงสุด ต้องมีนโยบายให้ความสำคัญกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ดังแผนภาพ ดังนี้

#### แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน



- จัดให้มีระบบ เครื่องมือ และกลไกสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรม
- ทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
- การให้คำปรึกษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
- ทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำหน่วยงาน ฯลฯ

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

- ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย
- ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม
- ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม

### 3.4.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย

หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารหน่วยงานต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยต้องทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมด้านใด 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

### 3.4.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม

หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน<sup>20</sup>
2. ผู้บริหารหน่วยงานต้องดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts
3. จัดให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามที่กำหนด เช่น มีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดสรรเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของหน่วยงาน
4. จัดให้มีระบบของการให้คำปรึกษา วรรณคดี ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
5. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
6. พิจารณาแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำหน่วยงาน ถ้ามีคณะกรรมการดังกล่าวอยู่แล้ว

<sup>20</sup> พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นิยามคำว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของคณะทำงาน/คณะกรรมการดังกล่าว ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะทำงาน/คณะกรรมการดังกล่าว ควรดำเนินการประชุมอย่างน้อย 3 ระยะเวลา คือ

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

### 3.4.3 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

### ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- หน่วยงานต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
    - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน<sup>21</sup>
    - 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

### ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม<sup>22</sup> โดยการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาจุดอ่อน ของระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้เกิดการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ที่จะกระทำการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมในอนาคต เพื่อนำมาสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการป้องกันการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน สำหรับขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม โดยการประเมินความเสี่ยงตามรูปแบบของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต<sup>23</sup> ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ

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

<sup>21</sup> ศึกษารายละเอียดผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ได้ที่เว็บไซต์ระบบ ITAS หรือ <https://itas.nacc.go.th/>

<sup>22</sup> หน่วยงานสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของหน่วยงานตนเองได้ทุกรูปแบบ สามารถใช้วิธีใดในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

<sup>23</sup> ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ; ตุลาคม 2566

## ขั้นตอนที่ 2 การระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อหน่วยงานตกลงร่วมกันว่าจะนำกระบวนการงานใดมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้หน่วยงานนำกระบวนการงานนั้นมาบรรยายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการงานนั้น และทำการระบุประเด็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอน ตามรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 9 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- 2) การทำธุรกิจกับตนเอง (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 โครงการหรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเป็ความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการยืนยันข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่
- 3) การใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจจะเป็เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 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 ประสพการณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ว่า เป็นไปตามรายการที่ระบุไว้ใน 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
<b>รูปแบบที่ 1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ</b>			
1	การให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์	1. เจ้าหน้าที่หน้าที่เรียกเก็บเงินในการดำเนินการ 2. ผู้ใช้บริการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ กรณีหลักฐานไม่ครบหรือไม่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการออกทะเบียนพาณิชย์ 3. นายทะเบียนเรียกผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและเอกสารประกอบคำขอ 4. นายทะเบียนเรียกผลประโยชน์ในการพิจารณาจดทะเบียนพาณิชย์ จากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษการขอรับสินบน
2	การขอรับใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสถานที่สะสมอาหาร (รายใหม่)	เจ้าหน้าที่มีการเรียกผลประโยชน์เพื่อดำเนินการออกใบอนุญาต	1. การตรวจสอบ คำขอเอกสารประกอบการยื่นคำขอและคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2. การทุจริตเงินค่าใบอนุญาต 3. การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ไม่เป็นไปตามระเบียบเวลาที่กำหนด 4. การเก็บเรื่องไว้ไม่แจ้งผู้ประกอบการ
3	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย	เจ้าหน้าที่เรียกผลประโยชน์ให้ตนเอง กรณีแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมไม่เป็นไปตาม	1. เจ้าหน้าที่ประเมินปริมาณมูลฝอยสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		ปริมาณมูลฝอยที่ทำการประเมินและไม่ เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	2. การทุจริตเงินค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย ไม่เป็นไปตามใบแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมมา ที่ประเมินไว้
4	การจัดซื้อจัดจ้าง	การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง สามารถ กำหนดหรือเลือกผู้รับจ้าง อาจทำ ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการจัด ซื้อจัดจ้าง	1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โทษทางวินัยกรณีกระทำการทุจริต 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ
5	การจดทะเบียนพาณิชย์ จัดตั้งใหม่	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับผลประโยชน์ ในระหว่างการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณา และเจ้าหน้าที่เก็บ ค่าธรรมเนียมโดยไม่ออกใบเสร็จ และไม่นำส่งเงิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษ การขอรับสินบน
6	การเปรียบเทียบปรับตาม กฎหมาย	พนักงานเจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจหน้าที่ เรียกรับเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือกระทำการอื่นใดที่ไม่เป็นไปตาม กฎหมาย หรือใช้ดุลพินิจที่มีขอบ อันจะ นำมาซึ่งการทุจริต เรียกรับสินบนเพื่อแลก กับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำ ความผิด เรียกรับเงินเพื่อหลีกเลี่ยงการ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย 2. ผู้รับบริการ หรือประชาชนเสนอ สินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับการหลุดพ้น จากการเป็นผู้กระทำผิด
7	การพิจารณาอนุญาต ก่อสร้างอาคาร	1. เรียกรับผลประโยชน์ ระหว่างการ ตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ และเอกสาร ประกอบคำขอ 2. เรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาจาก ผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
8	การรับสมัครนักเรียนใหม่	เรียกรับผลประโยชน์คาดำเนินการจากปกครอง	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
9	การสวมตัวทำบัตร ประจำตัวประชาชนครั้งแรก	1. ผู้ร้องเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	1. ผู้ร้องนำเอกสารปลอม มาแสดง หรือ ติดปัญหาเรื่องเอกสารหลักฐาน พยาน บุคคล จึงเสนอผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการ เรียกรับเงินเพื่อประโยชน์ส่วนตน
10	การขออนุญาตก่อสร้าง อาคาร ดัดแปลงอาคาร หรือรื้อถอนอาคาร	1. ผู้ยื่นขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้แก่ เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์โดยการรับ เอกสารและไม่ออกใบรับคำร้องให้ผู้ขออนุญาต	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
11	การขอเปลี่ยนแปลง ขยาย หรือลดการประกอบกิจการ สถานที่ หรือเครื่องจักร	1. ผู้ยื่นคำขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้ เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เอกสารผ่านการตรวจสอบ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
	ของกิจการที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการ เรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว	2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
12	การพิจารณาอนุญาต สถานประกอบการ	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอน ของการพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
13	การเรียกรับผลประโยชน์ ในการออกหนังสือรับรอง ผู้ประสพภัย	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเรียกรับ ผลประโยชน์ ระหว่างการตรวจสอบความ ถูกต้องของคำขอ 2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ได้รับมอบหมาย ให้ออกตรวจสถานที่เกิดเหตุไปเรียกรับ ผลประโยชน์เพื่อตอบแทนการออกหนังสือรับรองให้ และดำเนินการจัดพิมพ์ให้อย่างรวดเร็ว	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร 2. ไม่มีมาตรการกำหนดไม่ให้เจ้าหน้าที่ เรียกรับเงิน หรือ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากผู้มายื่นคำขอ และ กำหนดโทษอย่างเคร่งครัดต่อเจ้าหน้าที่ ที่มีพฤติกรรมทุจริต
14	การประเมินภาษี - ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - ภาษีบำรุงท้องที่ - ภาษีป้าย	การเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับ ผู้รับประเมิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
15	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้าง ชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือก เป็นลูกจ้างชั่วคราว	มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อให้ได้รับการ คัดเลือก	1. ขาดการควบคุมและติดตามการ ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาไวใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้ เกี่ยวกับโทษรวมถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ เรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
<b>รูปแบบที่ 2 การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา</b>			
1	การจัดซื้อจัดจ้าง	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงาน ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็น คู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัท ของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี เป็นต้น	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ
2	การจ้างเหมาโครงการที่มี วงเงินงบประมาณสูง	ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือ พวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหา ผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น การใช้อำนาจ หน้าที่เพื่อให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้อง ได้รับงาน/การจ้างเหมาจากรัฐ	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
<b>รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ</b>			
1	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐ ผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่ง หน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของ หน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อ ประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลัง เกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับ บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจาก กันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
<b>รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ</b>			
1	-	การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษ ให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเอง เช่น เจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการทำงาน พิเศษที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจาก กันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขัน กับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือ	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน ได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
<b>รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน</b>			
1	-	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนด	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		นโยบาย หรือการสั่งการตามกฎหมาย หรือตามอำนาจหน้าที่ และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวารญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ หรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเกิดการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
<b>รูปแบบที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว</b>			
1	การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน	เบิกวัสดุไปใช้มากกว่าปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้จริง	1. ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่าย 2. เจ้าหน้าที่นำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้เป็นการส่วนตัว
2	การขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ	1. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคลของราชการนำรถไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตัวหรือ งานนอกเหนือที่ได้รับมอบหมาย 2. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล ดุดันมั่นใจ เชื้อเพลิงไปใช้ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ทำหนังสือขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการไม่ถูกต้องครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์การใช้ รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ 3. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไวใจและมีภารกิจจำนวนมาก 4. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบจากการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล 5. เจ้าหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 6. ความสนิทสนมส่วนบุคคลระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จึงละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ 7. ความไว้วางใจขาดการติดตามและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
3	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายตรวจอาคารใช้เวลาราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว 2. ไม่มีการกำกับ ดูแล และ ติดตามงาน
4	การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูง	พนักงานเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูงไปใช้สำหรับยานพาหนะส่วนตัว	ไม่มีการควบคุม กำกับดูแลการจัดเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องฉีดพ่น
5	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการสิ่งปฏิกูลและไขมัน	เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ผู้ใช้บริการ เพื่อนำเงินดังกล่าวไปใช้ส่วนตัว	เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ
6	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	การใช้ทรัพย์สินและวัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานมีโอกาสนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ควบคุม ครอบครองและรักษาทรัพย์สินไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
7	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ของตน (การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร)	1. การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร และกระดาษในการถ่ายเอกสารในงานส่วนตน ไม่ใช่งานราชการ ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย และสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุง 2. เจ้าหน้าที่ที่มีการเบิกกระดาษมาใช้ในงานส่วนตนบ่อยครั้ง	1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน 2. ขาดความคุมควบคุมดูแลในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
8	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รีดถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วไม่ปฏิบัติงานจริงตามที่กำหนดถือโอกาสไม่กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อราชการ และมีผลกระทบต่อทำให้บริการประชาชน	1. ขาดการกำกับดูแลควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตน
<b>รูปแบบที่ 7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง</b>			
1	-	ผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
2	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
3	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนนหรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
<b>รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง</b>			
1	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	1. การพิจารณาที่ไม่เป็นธรรมจากการเล่นพรรคเล่นพวก 2. การใช้ระบบอุปถัมภ์เอื้อประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้ใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
2	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการอย่างไม่เป็นธรรมไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และใช้ระบบ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากร

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	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
<b>รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น</b>			
1	การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียน	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตน เข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้น กระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง อันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียนในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ เป็นต้น	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ ไม่สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมได้

### ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม<sup>24</sup>

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

<sup>24</sup> 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
	ระบุขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด	ระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ใส่ผลคูณ (L x I)	ระบุระดับสูงมาก/สูง/กลาง/ต่ำ (ดูตามตารางจัดระดับความรุนแรงความเสี่ยงการทุจริต)

#### ขั้นตอนที่ 5 บริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

##### กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- 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 พฤติกรรมความเสี่ยง	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล และติดตามงานอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ</li> <li>อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน</li> <li>ประกาศ NO Gift Policy/Anti-Bribery Policy</li> <li>มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</li> <li>จัดทำคู่มือ หรือ มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่</li> <li>จัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน</li> <li>ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน</li> <li>จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน</li> <li>จัดให้มีระบบและช่องทาง การรับ ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน</li> </ol>	ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568	ฝ่ายจัดเก็บ รายได้

### ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม

#### ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- 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/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน<sup>25</sup> กรณีหน่วยงานไม่จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนจริยธรรมโดยใช้กลไกของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หรือแผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม โดยทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หรือแผนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม

<sup>25</sup> หน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนชื่อแผนได้ตามความเหมาะสมและนโยบายของหน่วยงาน โดยลักษณะของแผนต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตัวอย่างแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ<sup>26</sup>

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม”	<p>1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>3. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของ</p>	<p>1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กรและสาธารณชน</p> <p>2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด</p> <p>3. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เปิดเผยเป็นการทั่วไปแก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมติดตามตรวจสอบ</p>	ต.ค. 67 – ก.ย. 68	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	<p>ผลผลิต :</p> <p>1. มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ Dos &amp; Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง</p> <p>2. คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้แบบประเมินผล)</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล)</p>	สำนักปลัด

<sup>26</sup> 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 จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ใน การดำเนินชีวิตประจำวัน 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 และการปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่า 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. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน 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	ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มีประกาศ 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
			<p>2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ</p> <p>3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่างๆ</p> <p>4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ</p>					

## ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

### ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- 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

### ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- 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 โดยควรดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผล ดังนี้

#### 1. การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน (ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน)

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำกับให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

#### 2. การนิเทศติดตาม

ช่วงเวลา : ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน หรือช่วงเวลาอื่นตามแต่กรณี

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

#### 3. ประเมินผลการดำเนินงาน

ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินการโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการขับเคลื่อนกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ผลการประเมิน ITA คดีทุจริตในหน่วยงาน ข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นต้น เพื่อทบทวนปรับปรุงแนวทาง/แผนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

- สำหรับการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ให้หน่วยงานรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานไปยังหน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมาย หรือระเบียบ หรือหนังสือ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน

ปัจจัยนำเข้า (INPUT)	กระบวนการ (PROCESS)	ผลผลิต (OUTPUT)	ผลลัพธ์ (OUTCOME)	ผลกระทบ (IMPACT)
แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม(แผนอื่นๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม* เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินงานตามแผน</li> <li>- การบริหารแผน</li> <li>- การใช้ทรัพยากร</li> <li>- งบประมาณ</li> <li>- กำลังคน</li> <li>- วัสดุ/ครุภัณฑ์</li> <li>- การบริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานภาครัฐมีการขับเคลื่อนจริยธรรมโดยวัดผลจากคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 การขับเคลื่อนจริยธรรม</li> <li>- หน่วยงานภาครัฐมีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง</li> </ul>	ค่าคะแนน CPI จากแหล่งข้อมูล EIU IMD PERC PRS WEF WJP VDEM สูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
↑		↑	↑	↑
ระบบการนิเทศและติดตามความคืบหน้า			การประเมินผล	
<p>ส่วนงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของหน่วยงาน/คณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำหน่วยงาน/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>การติดตามความคืบหน้า :</b> ดำเนินการติดตามสังเกตความคืบหน้า และ/หรือพิจารณาจากรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม รอบ 6 เดือน</p> <p><b>การนิเทศติดตาม :</b> ดำเนินการนิเทศติดตาม เพื่อชี้แจงและแนะนำให้ข้อสังเกตการดำเนินการขับเคลื่อนด้านจริยธรรม รวมทั้งรับฟังปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรมและบริบทของพื้นที่ต่อไป</p>			<p>เป็นการประเมินผลช่วงสุดท้ายหรือประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ รอบ 12 เดือน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแต่ละปี ผลที่เกิดขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถนำแนวทาง/แผนฯ ไปปฏิบัติได้ในระดับใด</p> <p>← คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำหน่วยงาน/คณะทำงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	

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

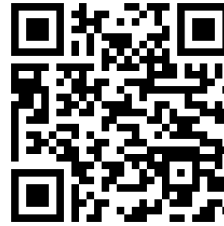
## ส่วนที่ 5

# สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ

### 1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมหน่วยงานภาครัฐ



แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



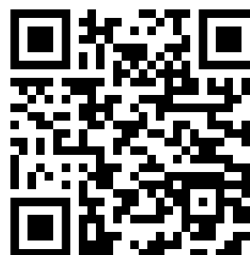
แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง  
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 และมาตรา 127



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง  
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128



## 2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล

# ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์

เครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

Video      E-book      ทดสอบความรู้      เกียรติบัตร

สามารถเข้าใช้งานผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

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

\*ใช้งานได้ทั้งบนคอมพิวเตอร์และมือถือ



สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล

### ระบบให้คำปรึกษาธรรมาภิบาลออนไลน์ Good Governance Consult System : GGCS



บริการให้คำปรึกษา และนำการดำเนินการ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล / การจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / แนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์

#### 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.





## สำนักพัฒนาและส่งเสริมรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.

● 361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000

 สายด่วน 1205

 เว็บไซต์ [www.nacc.go.th](http://www.nacc.go.th)  
สำนักพัฒนาและส่งเสริมรรมาภิบาล