



รายงานการวิเคราะห์
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
และ
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังคงกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินได้มีการพัฒนาการดำเนินงานตามกรอบและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงพัฒนาตนเองในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาสามารถส่งผลต่อผลการประเมินของหน่วยงาน และสามารถแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของแต่ละหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม การประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการปรับเปลี่ยนที่สำคัญบางประการ ได้แก่ การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินในแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) บางข้อ โดยความร่วมมือกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในการขับเคลื่อนนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

องค์ประกอบของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีดังนี้

๑. ตัวชี้วัดการประเมิน จำแนก ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘) การปรับปรุงการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

- ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
- ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
- ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปผลได้ดังนี้

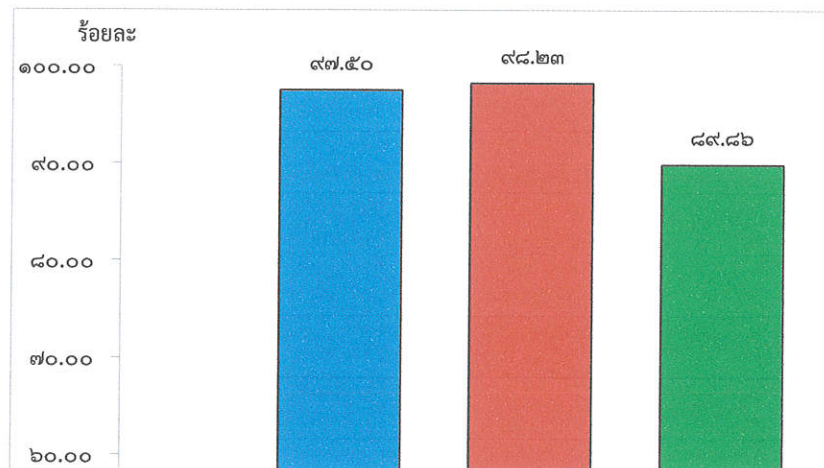
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

กรมสอบสวนคดีพิเศษมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเท่ากับ ร้อยละ ๙๕.๔๓ ซึ่งอยู่ระดับผลการประเมินที่ ระดับ AA โดยตัวชี้วัดการประเมินที่คะแนนสูงสุด คือ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ และตัวชี้วัดการประเมินคะแนนต่ำสุด คือ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๔๙

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน	เครื่องมือประเมิน
๑	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	OIT
๒	การปฏิบัติหน้าที่	๙๘.๖๐	IIT
๓	การใช้อำนาจ	๙๘.๕๗	IIT
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๓๐	IIT
๕	การใช้งบประมาณ	๙๘.๐๕	IIT
๖	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๗.๖๕	IIT
๗	การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐	OIT
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๒.๘๒	EIT
๙	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๙.๒๕	EIT
๑๐	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๗.๔๙	EIT

ทั้งนี้ เมื่อจำแนกผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแล้ว ได้ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)	๙๘.๒๓
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)	๘๙.๘๖
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๙๗.๕๐



กราฟผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ตารางคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือ ประเมิน	คะแนนที่ได้	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	IIT	๙๘.๖๐	๙๘.๒๓
๒	การใช้งบประมาณ			๙๘.๐๕	
๓	การใช้อำนาจ			๙๘.๕๗	
๔	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ			๙๗.๖๕	
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต			๙๘.๓๐	
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๓๐	EIT	๙๒.๘๒	๘๙.๘๖
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร			๘๗.๔๙	
๘	การปรับปรุงการทำงาน			๘๙.๒๕	
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๔๐	OIT	๙๕.๐๐	๙๗.๕๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต			๑๐๐.๐๐	

จากตารางที่แสดงด้านบน แสดงให้เห็นผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด ซึ่งจากการวิเคราะห์ในรายละเอียดของการประเมินในข้อคำถามของแต่ละตัวชี้วัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จากผลคะแนนแสดงให้เห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สาธารณชนเข้าถึงและรับทราบ เป็นการแสดงออกถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการดำเนินการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๒. ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๔๙ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทราบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีช่องทางรับฟังคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ทราบช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของหน่วยงานยังมีช่องทางที่ไม่หลากหลาย ยังไม่สะดวกในการเข้าใช้งาน และยังไม่ทราบช่องทางการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

๑. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส และเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนในบริเวณที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน

๓. เผยแพร่ช่องทางการติดต่อ – สอบถามข้อมูลในบริเวณที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๘๙.๒๕ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รับรู้ว่าการสอบสวนคดีพิเศษมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/ การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน และเห็นว่าควรมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การบริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน

๒. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๒.๘๒ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ไม่พบว่ามีเจ้าหน้าที่ร้องขอให้จ่ายเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้แลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ มีการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด รวมถึง ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางการพัฒนา

๑. กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด (เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ต้องแจ้งผลให้ประชาชนทราบภายใน ๑๕ วัน, ต้องพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ)

๒. ปรับปรุงผังกระบวนการงานเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียนของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นปัจจุบันและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

๓. ทบทวนการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ ซึ่งเป็นการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูล/การดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ได้รับคะแนนในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแสดงรายละเอียดให้ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ... ที่ผ่านมา หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี”

๓. ตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในเรื่องการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำทรัพย์สินของราชการไปให้บุคคลภายนอกไปใช้โดยไม่มีการขออนุญาต และรับทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง รวมถึงรับทราบแนวทางการกำกับดูแลและการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวอย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเห็นว่ายังไม่ได้รับความสะดวกในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ

แนวทางการพัฒนา

เผยแพร่คู่มือ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้ง เผยแพร่ขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนด ให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทราบบ้างทั่วถึง

๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ เห็นว่าหน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง และมีการเบิกจ่ายเงินอย่างถูกต้องตามระเบียบ เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนไม่ทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

สร้างการรับรู้แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้กับบุคลากร โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านช่องทางต่างๆ

๓.๓ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๓๐ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและหน่วยงานมีการทบทวนมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง หากโรงเรียนการกระทำความทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถติดตามผลร้องเรียนได้ และมีการนำการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงานมาปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนยังเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานยังไม่ได้รับการแก้ไข

แนวทางการพัฒนา

จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต โดยให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกคนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๔ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๕๗ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการสั่งการทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และเห็นว่าการบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนเห็นว่ายังไม่ได้ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

กำหนดแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๕ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๖๐ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐานมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน และพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่า บุคลากรอื่นในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมในการเรียกรับหรือให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญมากขึ้น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อของบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด อย่างเท่าเทียมกันทั้งผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว

แนวทางการพัฒนา

๑. มีแนวทาง/มาตรการในการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

๒. มีแนวทาง/มาตรการในการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ แนวทางการประเมินฯ และเครื่องมือการประเมินฯ ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ ประกอบด้วยคะแนนจากตัวชี้วัดการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) คุณภาพการดำเนินงาน ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙) การเปิดเผยข้อมูล ๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยใช้เครื่องมือการประเมิน ๓ แบบ ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งผลคะแนนจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก - ช
คำนำ	ซู
สารบัญ	ณ
๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ กลุ่มเป้าหมายการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑
๑.๓ แนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒
๑. แหล่งข้อมูลการประเมิน กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒
๒. เครื่องมือการประเมิน	๓
๓. ตัวชี้วัดการประเมิน	๔
๔. การประมวลผลคะแนน	๗
๕. เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน	๗
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๘
๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๑๕

๑. บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการประเมิน ITA

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีที่ ๑๐ ของการดำเนินการที่ผ่านมา และเป็นปีที่ ๕ ที่เข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ โดยมีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๘,๓๐๓ แห่งทั่วประเทศ เข้าร่วมการประเมิน กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินด้านธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในปัจจุบัน

๑.๒ กลุ่มเป้าหมายการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เห็นชอบหน่วยงานภาครัฐให้มีความร่วมมือและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน แนวทางการประเมิน และเครื่องมือการประเมินให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

โดยมีหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๘,๓๐๓ หน่วยงาน ซึ่งจัดประเภทหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินออกเป็นกลุ่มได้ ดังนี้

๑) หน่วยงานของรัฐสภา	จำนวน ๓	หน่วยงาน
๒) หน่วยงานของศาล	จำนวน ๓	หน่วยงาน
๓) หน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	จำนวน ๕	หน่วยงาน
๔) หน่วยงานของอัยการ	จำนวน ๑	หน่วยงาน
๕) ส่วนราชการระดับกรม	จำนวน ๑๔๖	หน่วยงาน
๖) องค์การมหาชน	จำนวน ๕๗	หน่วยงาน
๗) รัฐวิสาหกิจ	จำนวน ๕๑	หน่วยงาน
๘) หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ	จำนวน ๑๘	หน่วยงาน
๙) กองทุน	จำนวน ๗	หน่วยงาน
๑๐) สถาบันอุดมศึกษา	จำนวน ๘๖	หน่วยงาน

๑๑) จังหวัด	จำนวน ๗๖	หน่วยงาน
๑๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๗๖	หน่วยงาน
๑๓) เทศบาลนคร	จำนวน ๓๐	หน่วยงาน
๑๔) เทศบาลเมือง	จำนวน ๑๙๕	หน่วยงาน
๑๕) เทศบาลตำบล	จำนวน ๒,๒๔๗	หน่วยงาน
๑๖) องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๕,๓๐๐	หน่วยงาน
๑๗) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ	จำนวน ๒	หน่วยงาน

๑.๓ แนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการนำ “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS)” มาใช้ในการประเมินเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถกำกับติดตามการประเมินได้อย่างทันสถานการณ์ รวมไปถึงสามารถวิเคราะห์และประมวลผลการประเมินได้อย่างอัตโนมัติตอบสนองต่อการนำข้อมูลไปสู่การปรับปรุงหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน และการวางแผนในการป้องกันการทุจริตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

๑. แหล่งข้อมูลการประเมิน กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐ มาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับจากวันที่นับเข้าข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูล

- หน่วยงานนำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ลงในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) เพื่อให้ระบบสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของหน่วยงาน

- หน่วยงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ทั้งนี้ หน่วยงานควรคำนึงถึงการเผยแพร่ช่องทางการเข้าตอบให้ทั่วถึง และส่งเสริมกระจายตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในครอบคลุมทุกส่วนงานและทุกระดับ

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ด้วยตนเองทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ หรือตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๑.๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อกับภารกิจของหน่วยงาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูล

- หน่วยงานนำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) เพื่อให้ระบบสามารถกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของหน่วยงาน

- คณะที่ปรึกษาการประเมินจะวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงานเพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จากนั้นจะกำหนดแนวทางและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักวิชาการ ซึ่งคณะที่ปรึกษาการประเมินอาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติม หรือขออนุญาตเก็บข้อมูลภาคสนามจากหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน หรือเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ป.ป.ช. กำหนด จากนั้น ทำการบันทึกข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS)

- หน่วยงานจะมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ฯ ได้ด้วยตนเองในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) โดยตรง

๑.๓ เว็บไซต์หน่วยงาน หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ โดยคณะที่ปรึกษาจะตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งตรวจสอบจากตำแหน่งที่อยู่ของเว็บไซต์ (URL) ของหน่วยงาน และพิจารณาให้คะแนนโดยอ้างอิงตามความครบถ้วนขององค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละประเด็นการประเมิน

๒. เครื่องมือการประเมิน

๒.๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๒.๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

๓. ตัวชี้วัดการประเมิน จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑) การปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การใช้งบประมาณ
- ๓) การใช้อำนาจ
- ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๖) คุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน
- ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน
- ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๙) การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐) การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่เลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้

ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ

- (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
- (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ
- (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ

(๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

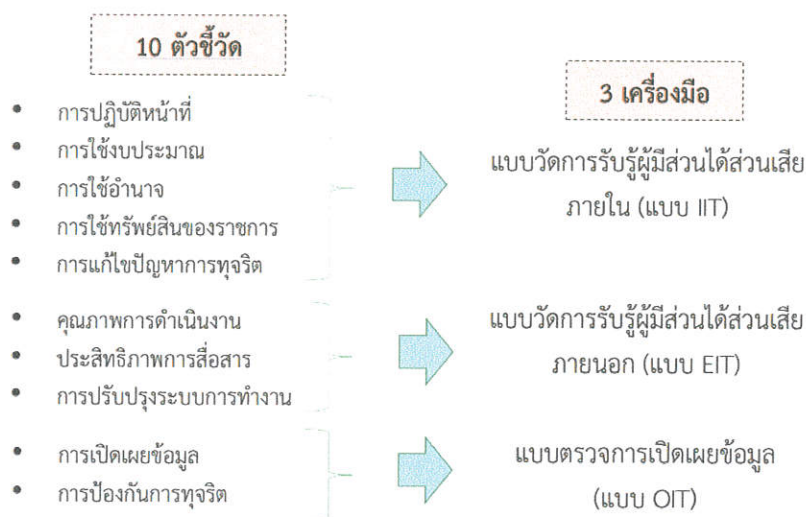
(๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ

(๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

(๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

กรอบการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับ ๓ เครื่องมือ



๔. การประมวลผลคะแนน

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

๕. เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
AA	๙๕ - ๑๐๐
A	๘๕ - ๙๔.๙๙
B	๗๕ - ๘๔.๙๙
C	๖๕ - ๗๔.๙๙
D	๕๕ - ๖๔.๙๙
E	๕๐ - ๕๔.๙๙
F	๐ - ๔๙.๙๙

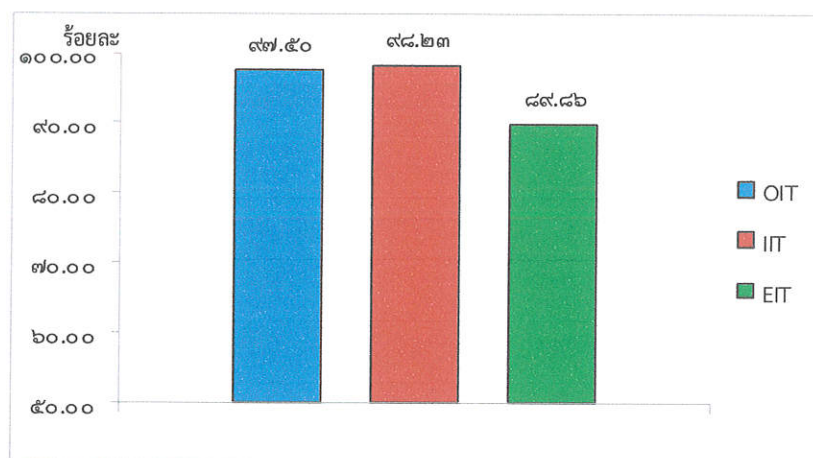
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ กรมสอบสวนคดีพิเศษมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เท่ากับ ร้อยละ ๙๕.๔๓ ซึ่งอยู่ระดับผลการประเมินที่ ระดับ AA โดยตัวชี้วัดการประเมินที่คะแนนสูงสุด คือ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ และตัวชี้วัดการประเมินคะแนนต่ำสุด คือ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๔๙

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน	เครื่องมือประเมิน
๑	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	OIT
๒	การปฏิบัติหน้าที่	๙๘.๖๐	IIT
๓	การใช้อำนาจ	๙๘.๕๗	IIT
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๓๐	IIT
๕	การใช้งบประมาณ	๙๘.๐๕	IIT
๖	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๗.๖๕	IIT
๗	การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐	OIT
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๒.๘๒	EIT
๙	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๙.๒๕	EIT
๑๐	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๗.๔๙	EIT

๒.๒ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)	๙๘.๒๓
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT)	๘๙.๘๖
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๙๗.๕๐



กราฟผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

๒.๓ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือประเมิน	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๓๐	IIT	๙๘.๖๐	๙๘.๒๓
๒	การใช้งบประมาณ			๙๘.๐๕	
๓	การใช้อำนาจ			๙๘.๕๗	
๔	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ			๙๗.๖๕	
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต			๙๘.๓๐	
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๓๐	EIT	๙๒.๘๒	๘๙.๘๖
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร			๘๗.๔๙	
๘	การปรับปรุงการทำงาน			๘๙.๒๕	
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๔๐	OIT	๙๕.๐๐	๙๗.๕๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต			๑๐๐.๐๐	

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

จากตารางตามข้อ แสดงให้เห็นผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด ซึ่งจากการวิเคราะห์ในรายละเอียดของการประเมินในข้อคำถามของแต่ละตัวชี้วัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด พบว่า

๓.๑ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน โดยเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จากผลคะแนนแสดงให้เห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สาธารณชนเข้าถึงและรับทราบ เป็นการแสดงออกถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ และแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการดำเนินการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จำนวน ๔ ตัวชี้วัด

๓.๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๔๔ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทราบว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีช่องทางรับฟังคำติชม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ทราบช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของหน่วยงานยังมีช่องทางที่ไม่หลากหลาย ยังไม่สะดวกในการเข้าใช้งาน และยังไม่ทราบช่องทางการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

๑. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส และเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนในบริเวณที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน

๓. เผยแพร่ช่องทางการติดต่อ – สอบถามข้อมูลในบริเวณที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

๓.๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๘๙.๒๕ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รับรู้ว่าการสอบสวนคดีพิเศษ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/ การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน และเห็นว่าควรมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การบริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน

๒. กำหนดแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ รวมถึงวิธีการ/ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๒.๘๒ ซึ่งการประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ต่อคุณภาพการดำเนินงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ไม่พบว่ามีเจ้าหน้าที่ร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้แลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ มีการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการให้เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด รวมถึง ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางการพัฒนา

๑. กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด (เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ต้องแจ้งผลให้ประชาชนทราบภายใน ๑๕ วัน, ต้องพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ)

๒. ปรับปรุงผังกระบวนการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียนของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นปัจจุบันและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

๓. ทบทวนการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๕ ซึ่งเป็นการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลที่แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูล/การดำเนินการต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ได้รับคะแนนในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

แนวทางการพัฒนา

ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแสดงรายละเอียดให้ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ... ที่ผ่านมา หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี”

๓.๓ ตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น จำนวน ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในเรื่องการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานไม่มีการนำเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำทรัพย์สินของราชการไปให้บุคคลภายนอกไปใช้โดยไม่มีการขออนุญาต และรับทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง รวมถึงรับทราบแนวทางการกำกับดูแลและการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวอย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเห็นว่ายังไม่ได้ได้รับความสะดวกในการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ

แนวทางการพัฒนา

เผยแพร่คู่มือ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้ง เผยแพร่ขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนด ให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบอย่างทั่วถึง

๓.๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ เห็นว่าหน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้องและมีการเบิกจ่ายเงินอย่างถูกต้องตามระเบียบ เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนไม่ทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แนวทางการพัฒนา

สร้างการรับรู้แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้กับบุคลากร โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านช่องทางต่างๆ

๓.๓.๓ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๓๐ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและหน่วยงานมีการทบทวนมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง หากร้องเรียนการกระทำการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถติดตามผลร้องเรียนได้ และมีการนำการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมาปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนยังเห็นว่าปัญหาการทุจริตในหน่วยงานยังไม่ได้รับการแก้ไข

แนวทางการพัฒนา

จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต โดยให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกคนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๓.๔ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๕๗ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือการสั่งการทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และเห็นว่าการบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง อย่างไรก็ตาม บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษบางส่วนเห็นว่ายังไม่ได้ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

กำหนดแนวทางปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๓.๕ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๙๘.๖๐ ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐานมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน และพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน

เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนแต่ละข้อคำถามที่ใช้ในการประเมินการรับรู้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่า บุคลากรอื่นในหน่วยงานไม่มีพฤติกรรมในการเรียกรับหรือให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ตาม ควรให้ความสำคัญมากขึ้น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/การให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อของบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด อย่างเท่าเทียมกันทั้งผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว

แนวทางการพัฒนา

๑. มีแนวทาง/มาตรการในการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
๒. มีแนวทาง/มาตรการในการกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับติดตาม/ การรายงานผล
๑. กำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	- กำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด (เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ต้องแจ้งผลให้ประชาชนทราบภายใน ๑๕ วัน, ต้องพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ) - ปรับปรุงฟังก์ชันกระบวนการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียนของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้เป็นปัจจุบันและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ - ทบทวนการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕	กองบริหารคดีพิเศษ	เมษายน ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม และรายงานผลการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการงบประมาณ	กำหนดแนวทาง/วิธีการ เพื่อให้การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ	กองนโยบายและยุทธศาสตร์		

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับติดตาม/ การรายงานผล
๓. สร้างการรับรู้แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้กับบุคลากร	- การประชาสัมพันธ์แผนรายไตรมาส/รายเดือน - การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีมากขึ้นผ่านช่องทางต่างๆ - สร้างช่องทางการสอบถามเกี่ยวกับงบประมาณ	กองนโยบายและยุทธศาสตร์		
๔. กำหนดแนวทางการปฏิบัติ/หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสอบสวนคดีพิเศษ	กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ		
๕. อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน /มีมาตรการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินทางราชการ	- เผยแพร่คู่มือ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้ง เผยแพร่ขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามคู่มือ/ระเบียบที่กำหนด ให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบอย่างทั่วถึง - เพิ่มมาตรการกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	สำนักงานเลขานุการกรม		

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับติดตาม/ การรายงานผล
๖. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงนโยบาย/มาตรการในการป้องกันการทุจริต	เผยแพร่กิจกรรม/ผลการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงนโยบาย/มาตรการในการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล		
๗. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าถึงการให้บริการ และข้อมูลข่าวสารของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้สะดวกมากยิ่งขึ้น	- เผยแพร่ช่องทางทางการร้องเรียนกรณีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน กระทำการทุจริต และประณามผู้ขอผ่านช่องทางออนไลน์ในบริเวณที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย - จัดข้อมูลข่าวสารของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมเผยแพร่สู่สาธารณชน	กองเทคโนโลยีและ ศูนย์และข้อมูล การตรวจสอบ / สำนักงานเลขานุการ		
๘. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน	กำหนดแนวทาง/จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน	ทุกหน่วยงาน		