



รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ส.ส.ท.
รอบ 3 เดือน ประจำปี 2566

รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ส.ส.ท. งวด 3 เดือน ประจำปีบัญชี 2566

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผล งวด 3 เดือน ปี 66	
		2566												
		Q1		Q2		Q3		Q4						
1. ขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี	1. นำเครื่องมือการบริหารอย่างบูรณาการ (Integrated GRC) และคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริตตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้เพื่อยกระดับความโปร่งใสในกระบวนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตโครงการจัดซื้อจัดจ้างนําร่อง 1 โครงการ										- ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการ (เป็นการดำเนินการตามภารกิจงานประจำของฝ่ายงาน)	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.66	- ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน ในช่วง 3 เดือนแรก โดยมี การศึกษาคู่มือฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. และหลักคิด GRC พร้อมทั้งบูรณาการการทำงาน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใน การร่วมกันประเมินความเสี่ยง และจัดทำแผนจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตโครงการจัดซื้อ จัดจ้างนําร่อง แล้วเสร็จตาม แผนงานที่กำหนด
	1.1 ศึกษาคู่มือฯ ของสำนักงาน ป.ป.ท. และหลักคิด GRC	←	→							- สำหรับขั้นตอนต่อไป ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินการ ตามแผนจัดการความเสี่ยงการ ทุจริต คาดว่าจะดำเนินการได้ ตามกำหนด				
	1.2 บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ GRC เพื่อเชื่อมโยงระบบ กระบวนการ ข้อมูล และบุคลากร เข้าด้วยกันแบบไร้รอยต่อในการ ประเมินความเสี่ยงการทุจริต โครงการจัดซื้อจัดจ้าง	←	→											
1.3 รายงานผลการดำเนินการตามแผน จัดการความเสี่ยงการทุจริต						←	→							

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผล งวด 3 เดือน ปี 66
		2566											
		Q1	Q2	Q3	Q4								
	2. ทบทวน ปรับปรุงข้อบังคับองค์การฯ ว่าด้วยจริยธรรม กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน พ.ศ. 2551 ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทองค์การ และปัจจัยภายนอกที่ปรับเปลี่ยนไป และเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกขับเคลื่อนผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคล									72,000	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.66	-ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยได้ปรับปรุงข้อบังคับฯ ที่ได้ผ่านการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นแล้วเสร็จ นำเสนอต่อคณะทำงานทบทวนเพื่อเห็นชอบแล้ว เมื่อเดือน มี.ค.66 - โดยขณะนี้ อยู่ระหว่างรอนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ก่อนประกาศใช้ โดยคาดว่าจะสามารถดำเนินการได้ตามแผนงานที่กำหนด - ผลการใช้งบประมาณเกินกว่าประมาณการที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมจริงมากกว่าที่คาดการณ์
2.1 ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อปรับปรุง	←→												
2.2 สำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็น	←→												
2.3 นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	←→												
2.4 ประกาศใช้และสื่อสาร	←→												
	3. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI)								-	ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณ	ภายใน ธ.ค.66	- จัดทำร่างแบบฟอร์มและคู่มือฯ แล้วเสร็จ แต่ยังอยู่ระหว่างการเตรียมนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ล่าช้ากว่าเป้าหมายเล็กน้อย	
	3.1 จัดทำแบบฟอร์มและคู่มือการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI) และนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	←→							ในการดำเนินการ	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ			

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา												ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผล งวด 3 เดือน ปี 66
		2566															
		Q1			Q2			Q3			Q4						
	3.2 พัฒนาระบบสารสนเทศขึ้นใช้งาน													(เป็นการดำเนินการตามภารกิจงานประจำของฝ่ายงาน)			- อย่างไรก็ดี ในช่วงที่เหลือของปี คาดว่าจะสามารถดำเนินการได้ผลสำเร็จทันตามแผนงานที่กำหนดครบทั้ง 4 กิจกรรมย่อย
	3.3 สื่อสาร สร้างความเข้าใจ																
	3.4 แจ้งเวียนเพื่อให้เริ่มทำการประเมิน																
	4. ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์ ITA													- ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการ (เป็นการดำเนินการตามภารกิจงานประจำของฝ่ายงาน)	คะแนนประเมิน ITA	ไม่ต่ำกว่า 95 คะแนน (AA)	- ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน โดยศึกษาเกณฑ์ปี 66 พร้อมสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง เพื่อจัดเตรียมและดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มีการปรับเปลี่ยนไป - ทั้งนี้ เมื่อประกาศผล ITA ปี 66 คาดว่าจะสามารถดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ได้
	4.1 สื่อสารเกณฑ์ ปี 66																
	4.2 วิเคราะห์ GAP จากคะแนนปี 66																
	4.3 สื่อสารผลคะแนน																
	4.4 จัดทำแผนปรับปรุง																
	4.5 ดำเนินการตามแผนและติดตามผลการปรับปรุง (ปี 67)																

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผล งวด 3 เดือน ปี 66
		2566											
		Q1	Q2	Q3	Q4								
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง	5. เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรม No Gift Policy									- ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการ (เป็นการดำเนินการตามภารกิจงานประจำของฝ่ายงาน)	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.66	- ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด โดยมีการประกาศแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมแล้วเมื่อวันที่ 5 เม.ย. 66 - ขณะที่ยังอยู่ในช่วงไตรมาสแรกของปี ได้มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ถามตอบข้อสงสัย/ปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) เกี่ยวกับนโยบายประกาศเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับ No Gift Policy โดยผู้บริหารระดับสูง (รอง ผอ. ส.ส.ท. ด้านบริหาร) ในงานประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างข้อบังคับจริยธรรมกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน ทั้งในกลุ่มของผู้บริหารและพนักงาน เมื่อเดือน มี.ค.66
	5.1 การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม หรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม	←	→										
	5.2 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy โดยดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่	←	→										

ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง
<p>บุคลากรในองค์กรอาจยังมีความรู้ และความเข้าใจที่ยังไม่ดีพอกับประเด็นต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลที่ดี ซึ่งส่วนหนึ่งสะท้อนได้จากผลสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมา ที่ยังมีโอกาสในการปรับปรุง (Opportunities for Improvement) ให้ดีขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้บริหารระดับสูงส่งสัญญาณอย่างชัดเจนและตอกย้ำให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญ (Lead by Example) เสริมสร้างทัศนคติ Engagement และ Commitment ในการร่วมป้องกันการทุจริต พัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ▪ มีกลไกในการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการผูกโยงพฤติกรรมทางจริยธรรมเข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ▪ ควรบูรณาการระบบ กระบวนการ ข้อมูล บุคลากรภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เพื่อเสริมความแข็งแกร่งให้แก่ระบบคุณธรรมขององค์กรในทั้ง 3 มิติ (ส่งเสริม ป้องกัน และปราบปราม)
<p>บุคลากรในฝ่ายบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจไม่สามารถรองรับภารกิจงานที่ขยายเพิ่มมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัตรากำลัง 3 คน และสมรรถนะ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ประโยชน์จากตัวแทน Risk Co-ordinator ของฝ่ายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น