



---

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ส.ส.ท.  
ประจำปี 2565

---

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ส.ส.ท. ประจำปีบัญชี 2565

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565	
		2565												
		Q1		Q2		Q3		Q4						
1.ขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี	1. วางระบบงานป้องกันการทุจริตภายในองค์กรตามมาตรฐานองค์กรภาคธุรกิจ (Collective Action against Corruption : CAC) ที่จัดโดย IOD เพื่อวิเคราะห์ GAP และจัดทำแผนเพื่อปิด GAP										24,610	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.65	ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ทำการศึกษาเกณฑ์และแบบประเมินตนเองเพื่อพัฒนาระบบต่อต้านคอร์รัปชัน (CAC) ด้วยการเข้ารับการอบรมจากสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และได้ทำการประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์ GAP พร้อมแผนปิด GAP นำเสนอคณะกรรมการธรรมาภิบาลฯ แล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2565
	1.1 ศึกษาเกณฑ์	←	→											
	1.2 ประเมินตนเองเพื่อวิเคราะห์ Gap			←	→									
	1.3 จัดทำแผนเพื่อปิด Gap							←	→					

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565	
		2565												
		Q1	Q2	Q3	Q4									
2.	ทบทวน ปรับปรุงข้อบังคับองค์การฯ ว่าด้วยจริยธรรม กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน พ.ศ. 2551 ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทองค์การ และปัจจัยภายนอกที่ปรับเปลี่ยนไป และเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกขับเคลื่อนผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคล ทบทวนหลักจริยธรรมองค์การให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทองค์การ และมาตรฐานที่หน่วยงานรัฐต้องถือปฏิบัติ และเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกขับเคลื่อนผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคล										4,800	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.65	ล่าช้ากว่ากำหนด ส่วนหนึ่งเนื่องด้วยปรับเพิ่มขึ้นตอนในการแต่งตั้งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย ทั้งนี้ ได้มีประกาศแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนฯ เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2565 ใดๆก็ดี หลังจากการแต่งตั้งคณะทำงานฯ ได้มีการประชุม 2 ครั้งในปี 2565 และที่ประชุมฯ มีมติให้ทำเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายเพื่อขอขยายระยะเวลาการทำงานของคณะทำงานฯ ไปจนถึงสิ้นมีนาคม 2566 เพื่อให้การปรับปรุงมีความรอบคอบรัดกุมยิ่งขึ้น และครอบคลุมภารกิจหน้าที่ในการสำรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นด้วย
	2.1 แต่งตั้งคณะทำงาน	←	→											
	2.2 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล			←	→									
	2.3 ปรับปรุง					←	→							
3.	พัฒนากระบวนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI)									ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการ	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.65	ล่าช้ากว่ากำหนด โดยเฉพาะในช่วงครึ่งแรกของปี เนื่องด้วยมีการเพิ่มขึ้นตอนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติ	
	3.1 พัฒนาการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI)	←	→											

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565
		2565											
		Q1		Q2		Q3		Q4					
	3.2 สื่อสาร สร้างความเข้าใจ									(เป็นการดำเนินการตามภารกิจงานประจำของฝ่ายงาน)			ที่ดี ในช่วงครึ่งหลังของปีมีการจัดทำแบบฟอร์มการรายงานแล้วเสร็จ แต่ยังคงอยู่ระหว่างการจัดทำคู่มือ ก่อนที่จะสื่อสารและเริ่มทำการประเมิน คาดว่าจะแล้วเสร็จช่วงไตรมาสแรกของปี 2566
	3.3 แจ้งเวียนเพื่อให้เริ่มทำการประเมิน												
	4. พัฒนางค์กรตามเกณฑ์ ITA									-	มีการดำเนินการตามแผนแล้วเสร็จ	ภายใน ธ.ค.65	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สำนักงาน ป.ช. ประกาศผลคะแนน ITA ปี 2565 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2565 โดย ส.ส.ท. ยังสามารถรักษาระดับ AA ต่อเนื่อง
	4.1 วิเคราะห์ GAP จากคะแนนปี 65								ไม่ได้ใช้เงิน				
	4.2 สื่อสารผลคะแนน								งบประมาณ				
	4.3 จัดทำแผนปรับปรุง								ในการดำเนินการ				
	4.4 ดำเนินการตามแผนและติดตามผลการปรับปรุง (ปี 66)												

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565	
		2565												
		Q1		Q2		Q3		Q4						
	4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนลัด จากหน่วยงานที่เป็น Best Practice อาทิ เยี่ยมชมศึกษาดูงาน จากเว็บไซต์													เป็นปีที่ 2 ด้วยคะแนน 97.24 จาก 95.58 ในปีก่อน โดยทั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 นอกจากนี้ ยังมี การเรียนรู้ จากตัวอย่างของหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และการเข้าร่วมระดมแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างหน่วยงานของรัฐ ที่มีต่อเกณฑ์การประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่จัดขึ้น หลังประกาศผล

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565
		2565											
		Q1		Q2		Q3		Q4					
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง	5. เสริมสร้างวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี									- ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100	มีความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนอยู่ที่ร้อยละ 75 ดังนี้ 1) กิจกรรมการทบทวนค่านิยม - ได้ข้อสรุปค่านิยมที่ทำการทบทวนใหม่แล้ว แต่การจัดทำ Benchmark Survey ความเข้าใจค่านิยมฯ และประเมินทดสอบฯ คงต้องยกไปดำเนินการในปีถัดไป
	5.1 ทบทวนค่านิยม จัดทำ Benchmark Survey เพื่อประเมินทดสอบ	←							→				
	5.2 กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรด้านวัฒนธรรม อาทิ การจัดปฐมนิเทศ การยกย่องเชิดชู บุคคล/หน่วยงานดีเด่น	←							→				

กลยุทธ์	รายละเอียดแผนงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา								ผลการใช้งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความคืบหน้าผลปี 2565
		2565											
		Q1	Q2	Q3	Q4								
	5.3 การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล												<p>2) กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การด้านวัฒนธรรม – ดำเนินการตามเป้าหมายได้ในบางส่วน อาทิ มีการจัดวงแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายในงานข่าวและรายการ แต่กิจกรรมการประกวดให้รางวัลแก่บุคคลภายนอก อาทิ สีสพลเมือง โดยการวัดผลผ่านระบบ C-Coin คาดว่าจะประกาศรางวัลได้ในราวต้นปี 2566</p> <p>3) การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล – ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยได้กำหนดพฤติกรรมเกี่ยวกับ Integrity &amp; Ethics, Professional &amp; Accountability และ Social &amp; Public Mind ไว้ในเครื่องมือการสรรหา การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง
<p>1. <b>ข้อจำกัดจากภาระงานประจำของหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน</b> ภาระงานจากแผนงานป้องกันการทุจริตที่เพิ่มเติมขึ้น (On top) นอกเหนือจากงานประจำของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ส่งผลต่อประเด็นการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ เพื่อระมัดระวังไม่ให้งานประจำเกิดความเสียหายควบคู่ไปด้วย จึงอาจส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรที่จะมาใช้ในการขับเคลื่อนแผนงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ผู้บริหารระดับสูงส่งสัญญาณอย่างชัดเจนและตอกย้ำให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญ เสริมสร้างทัศนคติ Engagement และ Commitment ในการร่วมป้องกันการทุจริต พัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร</li> <li>○ เร่งสื่อสารและถ่ายทอดแผนงานตั้งแต่ต้นปี</li> <li>○ อาจพิจารณาเพิ่มความถี่ในการติดตามงานให้มากขึ้นจาก 2 ครั้ง/ปี</li> </ul>
<p>2. <b>ระดับการรับรู้ เข้าใจ และนำการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปใช้ สะท้อนโอกาสในการปรับปรุงกลไกกระบวนการที่มีอยู่</b> โดยผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการที่ดี พบว่า ระดับความเข้าใจและการนำไปใช้ ยังอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ขณะที่การรับรู้ในภาพรวมยังไปไม่ถึงระดับ “มากที่สุด”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ควรส่งเสริมการตระหนักรู้และความเข้าใจ (Awareness and Understanding) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ เข้าใจ ด้วยการกำหนดกลยุทธ์การออกแบบคอร์ส/หลักสูตรที่ตรงตามความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละประเภทและช่วงวัย ทั้งในแง่ความลึกกว้างของเนื้อหา ระยะเวลา ช่องทางที่ตรงจุดมากยิ่งขึ้น โดยใช้ประโยชน์จากผลสำรวจที่ได้</li> </ul>
<p>3. <b>ยังเผชิญความท้าทาย ในขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ</b> นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีในประเด็นหัวข้อที่สำคัญ อาทิ การบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การต่อต้านคอร์รัปชัน การบริหารความเสี่ยง พบว่า ยังมีโอกาสในการปรับปรุงให้สามารถถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุมในทุกประเภทงานมากยิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ควรนำกลไกบูรณาการมาใช้เพื่อมุ่งผลในทางปฏิบัติมากขึ้น (Integrating Mechanism for Implementation) การขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งครอบคลุมถึงการป้องกันการทุจริตให้ลงสู่ภาคปฏิบัติ/นำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้เกิด ผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ อาจจำเป็นต้องทบทวนเพิ่มเติมกลไกสำคัญ อาทิ การประยุกต์ใช้แนวคิด Integrated GRC การนำการกำกับดูแลกิจการที่ดี/พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลจริงจังกมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
<p>4. <b>บุคลากรในฝ่ายบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถรองรับภารกิจงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b> (อัตรากำลัง 3 คน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย จากอัตรากำลังปัจจุบันที่มีอยู่ 3 คน</li> <li>○ สนับสนุนการนำโครงสร้างการทำงานแบบเมทริกซ์ข้ามฝ่ายงานมาใช้ ด้วยการบูรณาการคนในฝ่ายงานต่างๆ มาทำงานบางอย่างร่วมกัน ในลักษณะของคณะทำงาน เพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> </ul>