

แบบรายงานผลการดำเนินงานของทั้งโครงการ
 โครงการ OFI ที่ 27 : โครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร
 (ประเมินเทียบกับแผนที่ รผก. เห็นชอบเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2564)

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)		
		ปีงบประมาณ		
		2564	2565	2566
กิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์และประเมิน	10	100	100	100
1.1 วิเคราะห์และประเมิน Gap ให้สอดคล้องตามเกณฑ์ CBEs	(10)	(100)		
กิจกรรมที่ 2 ออกแบบกระบวนการ	20	100	100	100
2.1 ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มี และเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ	(20)	(100)		
กิจกรรมที่ 3 นำไปปฏิบัติ	50	100	100	100
3.1 ดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบในข้อ 2.1 เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดทั้งปี	(50)	(100)		
กิจกรรมที่ 4 ประเมินผล	20	100	100	100
4.1 ประเมินประสิทธิภาพ : ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน	(10)	(100)		
4.2 ประเมินประสิทธิผล : ประเมินการรับรู้/ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร	(10)	100 (100)	100	100
ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานทั้งโครงการ				
- ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าทั้งโครงการร้อยละ 33.33 จากแผนงานทั้งโครงการร้อยละ 33.33 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100				

ส่วนที่ 2 ผลสำเร็จหรือเป้าหมาย (Output)

ตัวชี้วัด	เป้าหมายประจำปีงบประมาณ 2564	ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2564
มีการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ร้อยละ 100	มีการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน 19 กิจกรรม ตามที่รายงานในแบบรายงาน b. (คิดเป็นความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากแผนที่วางไว้ ณ สิ้น ก.ย. 64)

ส่วนที่ 3 คุณภาพของผลสำเร็จหรือเป้าหมาย (Output) ที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	ผลที่เกิดขึ้น ณ สิ้นเดือนกันยายน 2564	OFI ที่สามารถปรับปรุงแก้ไข ตามเกณฑ์ SEPA
เพื่อให้ รฟม. มีการเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	<input checked="" type="checkbox"/> บรรลุวัตถุประสงค์ <input type="checkbox"/> ไม่บรรลุวัตถุประสงค์	รฟม. มีการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมและมีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์

ผลลัพธ์	ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2564
เพื่อให้ รฟม. มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	รฟม. มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณตามแผนที่วางไว้

แบบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564
 โครงการ OFI ที่ 27 : โครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร
 (ประเมินเทียบกับแผนที่ รผก. เห็นชอบเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2564)

แผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2564

กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)																
		2563			2564													
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พ.ค.	31 พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
กิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์และประเมิน 1.1 วิเคราะห์และประเมิน Gap ให้สอดคล้องตามเกณฑ์ CBEs <u>ตัวชี้วัด</u> : ดำเนินงานได้ตามแผน <u>ผลตามตัวชี้วัด</u> : ผอ.ผนย. เห็นชอบผลการวิเคราะห์ Gap เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564	10 (10)							50 (50)	100 (80)		(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(100)
กิจกรรมที่ 2 ออกแบบกระบวนการ 2.1 ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มี และเสริมสร้าง พฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ <u>ตัวชี้วัด</u> : กิจกรรมตามที่ออกแบบ <u>ผลตามตัวชี้วัด</u> : ผอ.ผนย. เห็นชอบผลการทบทวน/ปรับปรุง กระบวนการจัดให้มี และเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือ จริยธรรมจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564	20 (20)								100 (80)		(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(80)	(100)
กิจกรรมที่ 3 นำไปปฏิบัติ 3.1 ดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบในข้อ 2.1 เพื่อเสริมสร้าง บรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณใน ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดทั้งปี <u>ตัวชี้วัด</u> : ดำเนินงานได้ตามแผน <u>ผลตามตัวชี้วัด</u> : ดำเนินงานได้ตามแผน คิดเป็นความก้าวหน้า ร้อยละ 100 จากแผนที่วางไว้	50 (50)			25 (25)					50 (50)					75 (75)				100 (100)

กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		2563			2564									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พ.ค.	31 พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กิจกรรมที่ 4 ประเมินผล	20													
4.1 ประเมินประสิทธิภาพ: ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน	(10)													100 (100)
ตัวชี้วัด : ได้ผลการประเมินประสิทธิภาพ														
ผลตามตัวชี้วัด : ผอ. ฝนย. เห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564														
4.2 ประเมินประสิทธิผล: ประเมินการรับรู้/ทัศนคติของพนักงาน	(10)													100 (100)
ตัวชี้วัด : ได้ผลการประเมินประสิทธิผล														
ผลตามตัวชี้วัด : ผอ. ฝนย. เห็นชอบผลการประเมินประสิทธิผล เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564														
สรุปสาระสำคัญของการดำเนินงาน														
ณ สิ้นเดือนกันยายน 2564 ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากแผนร้อยละ 100 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 โดยมีรายละเอียด ดังนี้														
กิจกรรมที่ 1 วิเคราะห์และประเมิน : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดย ผอ. ฝนย. เห็นชอบผลการวิเคราะห์และประเมินช่องว่าง (gap) การกำกับดูแลที่ดีเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ ตามเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการของรัฐวิสาหกิจ (Core Business Enablers) ข้อ CG&L8.1 (การจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณรัฐวิสาหกิจ) เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564														
กิจกรรมที่ 2 ออกแบบกระบวนการ : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดย ผอ. ฝนย. เห็นชอบการทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 โดยมีข้อมูลนำเข้าคือ จากผลการวิเคราะห์และประเมินช่องว่าง (Gap) และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปรับเพิ่มประเด็นที่สำคัญ คือการติดตามการเสริมสร้างการประพฤติตามคู่มือจริยธรรมโดยคณะกรรมการ GRC														
กิจกรรมที่ 3 นำไปปฏิบัติ : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดย ฝนย. และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 19 กิจกรรม ดังนี้														
1) จัดทำนโยบายการให้และรับของขวัญของ รฟม. และแนวปฏิบัติภายใต้นโยบายการให้และรับของขวัญฯ ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยได้ปรับปรุงให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น สำหรับใช้ในช่วงเทศกาลปีใหม่และตลอดทั้งปี และ ผวก. ได้เห็นชอบนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 พร้อมทั้งได้ลงนามในประกาศ รฟม. เรื่อง นโยบายการ														

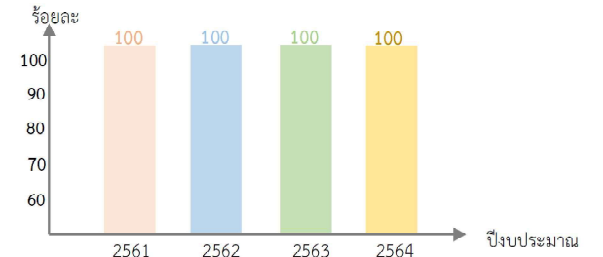
กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		2563			2564								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พค.	31 พค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
<p>ให้และรับของขวัญ และคำประกาศตนเป็นผู้น่ารับของขวัญและประโยชน์อื่นใด ตามนโยบาย No Gift ของ รพม. และมีเอกสารลงนามของ ผวก. ในนโยบายดังกล่าว ผ่านการจัดนิทรรศการในช่วงเดือนธันวาคม 2563 - มกราคม 2564 ณ บริเวณหน้าโถงลิฟต์ชั้น 1 อาคาร 1 สำนักงาน รพม. นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ และผอ.ฝ่าย/สำนักได้ลงนามในคำประกาศตนเป็นผู้น่ารับของขวัญและประโยชน์อื่นใด ตามนโยบาย No Gift ของ รพม. ด้วย เพื่อสร้างฐานการมีส่วนร่วมให้กว้างขึ้น และให้ผู้บริหารระดับสูงทุกคนแสดงรายการการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ตามแบบฟอร์มและความถี่ที่กำหนด</p> <p>2) ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมให้เกิดความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในการป้องกันการทุจริต การรับสินบน และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ มิให้เกิดขึ้นในองค์กร และเพื่อลดความได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาดจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร รพม. โดยสื่อสารนโยบายการให้และรับของขวัญของ รพม. และแนวปฏิบัติภายใต้นโยบายการให้และรับของขวัญฯ ประจำปีงบประมาณ 2564 ผ่านการจัดนิทรรศการในช่วงเดือนธันวาคม 2563 - มกราคม 2564 ณ บริเวณหน้าโถงลิฟต์ชั้น 1 อาคาร 1 สำนักงาน รพม. และเผยแพร่การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ และผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก) ที่ลงนามในประกาศเจตจำนงสุจริต (ลงนามประกาศตนให้เป็นผู้ไม่รับของขวัญและประโยชน์อื่นใด ตามนโยบาย No Gift ของ รพม.) ผ่านจอภาพ Digital signage ทั่วทั้ง รพม. ตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม 2564 เป็นต้นไป นอกจากนี้ ได้มีการสื่อสารนโยบายการให้และรับของขวัญไปยังผู้รับสัมปทาน ผู้รับเหมา/ที่ปรึกษา ผู้เช่าพื้นที่ คู่สัญญางานจัดซื้อจัดจ้าง และหน่วยงานราชการ จำนวน 39 ราย (ผู้ร่วมประเมินในมิติภายนอกองค์กร (EIT) ตามการประเมิน ITA) เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2564 (รพม006/ว916 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564) เพื่อเพิ่มการประชาสัมพันธ์และสื่อสารการดำเนินการไปยังประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างการรับรู้ และส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>3) จัดทำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมของผู้ในระดับสูง (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ) ปีงบประมาณ 2564 โดย ผวก. ได้เห็นชอบแนวปฏิบัติดังกล่าว เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2564 นอกจากนี้ ฝนย. ได้มีการจัดสื่อสารชี้แจงการดำเนินการตามแนวปฏิบัติฯ ให้กับเลขานุการหรือพนักงานในสังกัด (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ (สพว.) การเข้าร่วมงานที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก (สสอ.) และการฝึกอบรม (ผทบ.) เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2564 และ ฝนย. ได้นำแนวปฏิบัติฯ มาเป็นส่วนหนึ่งของการชี้แจงเรื่อง “ตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร การดำเนินงานและการติดตาม-รายงานผลการดำเนินงาน และการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564” ให้กับบุคลากร รพม. เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 โดยผลการดำเนินการ ณ สิ้นไตรมาส 4/2564 ผู้ในระดับสูงสามารถดำเนินการตามแนวปฏิบัติฯ ร้อยละ 100 และพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้ในระดับสูงร้อยละ 79.70 (ผลการสำรวจพนักงานรอบ 6 เดือน ณ สิ้นเดือนมีนาคม 2564)</p> <p>4) เจ้าหน้าที่ รพม. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพหุมิติของกระทรวงคมนาคม ภายใต้โครงการด้านการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ 2564 เมื่อวันที่ 2 - 3 ธันวาคม 2563 ณ โรงแรมรอยัลปริ้นเซส กทม. และ รพม. ได้ประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการรับสินบนและการคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ 2564 ตามบันทึก ฝนย/ว31 ลงวันที่ 12 มกราคม 2564 โดย ฝนย. ได้ดำเนินการรวบรวม และประมวลข้อมูลจากทุกส่วนงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์และจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1 เพื่อจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (รพม 006/233 ลงวันที่ 29 มกราคม 2564) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงต่อการทุจริตประพหุมิติของ ประจำปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 2 เพื่อจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (รพม 006/1535 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2564)</p>													

กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		2563			2564									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พค.	31 พค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<p>ประจำปีงบประมาณ 2564 ของ รพม. ผ่านระบบ ITAS โดย รพม. มีคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเท่ากับ 86.52 คะแนน (IIT : 85.02 คะแนน, EIT : 73.06 คะแนน และ OIT : 100 คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับ A (ช่วงคะแนน 85.00 - 94.99) อยู่ในระดับ 48 จากรัฐวิสาหกิจ 51 แห่ง และอันดับ 8 จากรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม 9 แห่ง</p> <p>10) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับหน่วยงานอื่น โดย ผวก. ลงนามรับทราบและให้ความร่วมมือปฏิบัติตามประกาศเจตนารมณ์เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) ของธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย และ ฝนย. ได้สื่อสารเผยแพร่ให้ผู้บริหาร และพนักงาน รพม. รับทราบและปฏิบัติตนให้สอดคล้อง</p> <p>11) เข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม โดย ฝนย. เป็นผู้แทน รพม. เข้าร่วมการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2564 และเข้าร่วมกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการถอดองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์กรคุณธรรม และส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม เมื่อวันที่ 20 - 31 พฤษภาคม 2564 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบแอปพลิเคชัน Zoom นอกจากนี้ ทุกส่วนงานได้ให้ความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปีงบประมาณ 2564 และ ฝนย. ประมวลและจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามคู่มือการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยผู้บริหาร และพนักงาน รพม. ได้ร่วมกันกำหนด “ปัญหาที่ยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” และจัดลำดับคุณธรรมเป้าหมายที่สอดคล้องกับคุณธรรม 4 ประการ (สุจริต วินัย พอเพียง และจิตอาสา) โดย รพม. ได้คะแนน 17 คะแนน จากคะแนนเต็ม 18 คะแนน อยู่ในระดับ “องค์กรคุณธรรม” ตามที่เกณฑ์กำหนด จากนั้นได้จัดทำรายงานการประเมินองค์กรคุณธรรมและรายงานสรุปผลการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (รพม 006/1824 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2564)</p> <p>12) ร่วมกำหนดแนวทางในการรวบรวมเครื่องมือและกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ โดย ฝนย. เป็นผู้แทน รพม. เข้าร่วมประชุมหารือร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2564 ผ่านระบบ Video Conference แอปพลิเคชัน Zoom และ รพม. ได้จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการ/เครื่องมือ/ระบบ และกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (รพม 006/1254 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2564)</p> <p>13) ผู้ว่าฯ รพม. ได้ลงนามประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของกระทรวงคมนาคมในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และปลัดกระทรวงคมนาคม โดยจัดส่งให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2564 เพื่อใช้เตรียมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรมในการต่อต้านการทุจริต “MOT Zero Tolerance” เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และได้มีการเผยแพร่ประกาศเจตจำนงสุจริตดังกล่าวไปยังผู้บริหารและพนักงาน รพม. ผ่านทาง Intranet (Banner) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร ผ่านทาง Website รพม. เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2564</p> <p>14) ดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา โดยได้จัดทำรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา สำหรับระดับปฏิบัติการ เพื่อปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต, การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการป้องกันและการต่อต้านทุจริต และการยกย่องเชิดชูพนักงานที่ประพฤติดี ไม่ทุจริต และมีจิตพอเพียงต้านทุจริต และได้จัดส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. (รพม 006/1794 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2564) และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (รพม 006/1795 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2564)</p>														

กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		2563			2564								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พ.ค.	31 พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.

กิจกรรมที่ 4 ประเมินผล :

1) ประเมินประสิทธิภาพ (ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน) : ดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากแผนร้อยละ 100 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 ซึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 เป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน



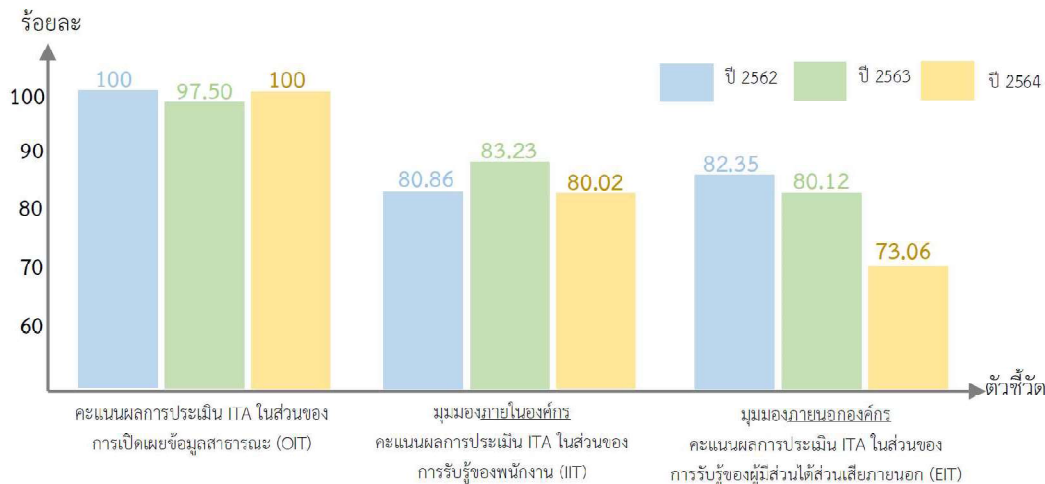
กราฟที่ 1 : เปรียบเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน (ปีงบประมาณ 2561 - 2564)

2) ประเมินประสิทธิผล (ประเมินการรับรู้/ทัศนคติของพนักงาน) :

1. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

1.1 มิติปริมาณ : ปีงบประมาณ 2564 สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผน คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 เป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน

- 1.2 มิติคุณภาพ :
- การเปิดเผยข้อมูล : มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ร้อยละ 100 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2563 (ร้อยละ 97.50)
 - มุมมองภายในองค์กร : รพม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการรับรู้ของพนักงาน (IIT) ปี 2564 เท่ากับร้อยละ 82.02 ซึ่งลดลงจากปี 2563 (ร้อยละ 83.23)
 - มุมมองภายนอกองค์กร : รพม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ปี 2564 เท่ากับร้อยละ 73.06 ซึ่งลดลงจากปี 2563 (ร้อยละ 80.12)



กราฟที่ 4 : เปรียบเทียบผลการประเมิน ITA (ปีงบประมาณ 2562- 2564)

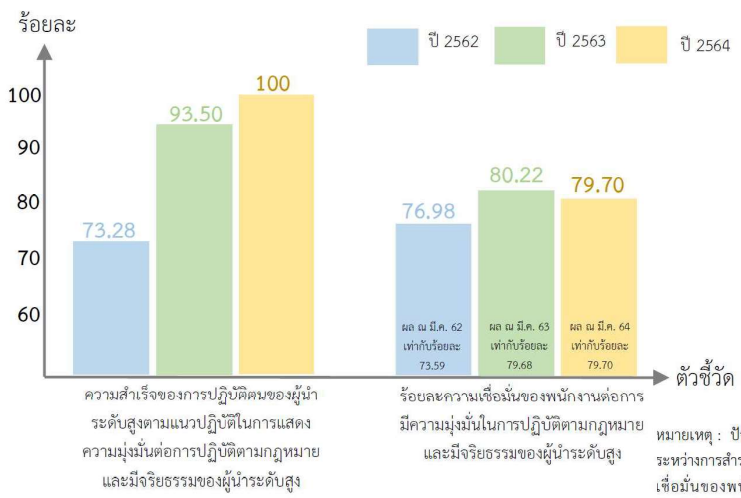
กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		2563			2564								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พ.ค.	31 พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.

2. การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรม ของบุคลากรของ รฟม. ทุกระดับ อย่างเป็นรูปธรรม : เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนัก และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ไปสู่พฤติกรรมจริยธรรมที่ดีตามที่องค์กรกำหนดอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

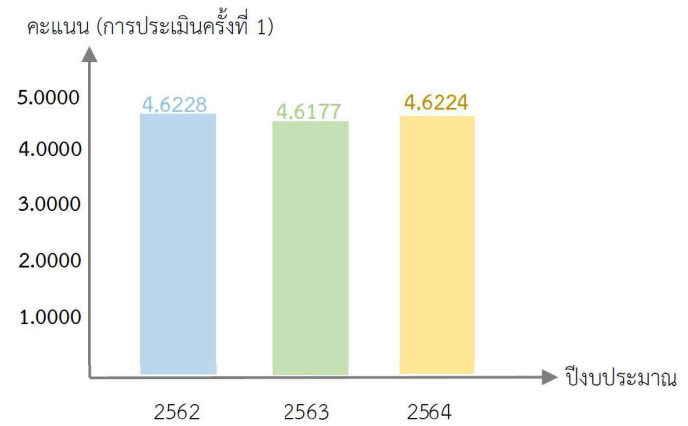
2.1 มิติปริมาณ : ความสำเร็จของการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงตามแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง โดยมีผลการประเมิน ความสำเร็จของการปฏิบัติตนฯ ในปีงบประมาณ 2564 เท่ากับร้อยละ 100 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2563 (ร้อยละ 93.50)

2.2 มิติคุณภาพ :

- **ผู้บริหาร** : ความคิดเห็นของพนักงานที่เชื่อมั่นว่าผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมในปีงบประมาณ 2564 (ณ มี.ค. 64) เท่ากับ ร้อยละ 79.70 ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ 2563 (ร้อยละ 80.22) แต่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปีงบประมาณ 2563 (ณ มี.ค. 63 เท่ากับร้อยละ 79.68)
- **พนักงาน** : ผ่านการประเมินการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อ จริยธรรม โดยในปีงบประมาณ 2564 พนักงานมีผลการประเมิน (ครั้งที่ 1) เฉลี่ยเท่ากับ 4.6224 จาก 5.0000 คะแนน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากคะแนนเฉลี่ยครั้งที่ 1 ของปีงบประมาณ 2563 (4.6177 คะแนน)



กราฟที่ 2 : เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของผู้นำระดับสูงผ่านแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้นำระดับสูง



กราฟที่ 3 : เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานผ่านการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อจริยธรรม

ตัวชี้วัด
หมายเหตุ : ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสำรวจความเชื่อมั่นของพนักงาน ณ สิ้น ก.ย. 64

กิจกรรม/ขั้นตอน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผน (ผล) การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		2563			2564								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	15 พ.ค.	31 พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
<p>บทวิเคราะห์ : จากผลการประเมินประสิทธิภาพ (กราฟที่ 1) แสดงให้เห็นว่าตลอด 4 ปีที่ผ่านมาโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรมีความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้ อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาผลการประเมินประสิทธิผล พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรของ รพม. ทุกระดับ อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ผู้บริหารได้ดำเนินการตาม แนวปฏิบัติฯ ได้ร้อยละ 100 และพนักงานมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น (กราฟที่ 2) และพนักงานมีผลการประเมินการประเมิน พฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อจริยธรรมอยู่ในระดับคะแนนที่สม่ำเสมอ และเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สูงขึ้น (กราฟที่ 3) อย่างไรก็ดี ในปีงบประมาณ 2564 รพม. มีผลประเมินคะแนน ITA ค่อนข้างไม่สม่ำเสมอ กล่าวคือ ในส่วนของผลคะแนนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผ่านการประเมิน ITA โดยสำนักงาน ป.ป.ช. รพม. สามารถกลับมามีคะแนนเต็ม 100 ได้ในปีงบประมาณ 2564 อีกครั้ง แต่ผลคะแนนการรับรู้ของพนักงาน (IIT) และการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของปีงบประมาณ 2564 ลดลงจากปีงบประมาณ 2563 อย่างมีนัยสำคัญ (กราฟที่ 4) ซึ่งเป็นสิ่งที่ รพม. ต้องนำไปปรับปรุงการดำเนินการสร้างภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรทั้งต่อภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>ข้อเสนอแนะ : ควรทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรทั้งต่อบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยนำผลการประเมิน ITA ในแต่ละข้อคำถามมาวิเคราะห์และนำมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีคะแนนสูงขึ้น</p> <p><u>ปัญหา/อุปสรรค</u></p> <p>-</p> <p><u>แนวทางแก้ไข</u></p> <p>-</p> <p><u>ข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์ในการติดตามรายงาน :</u></p> <p>-</p> <p><u>คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้น ก.ย. 64</u></p> <p>ณ สิ้นเดือนกันยายน 2564 ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้ารวมร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00</p> <p><u>ประเมินความเสี่ยงที่จะไม่ได้ผลลัพธ์ตามค่าเป้าหมาย ณ สิ้นปีงบประมาณ (หากผลการคาดการณ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โปรดระบุ)</u></p> <p>-</p>													

ผู้จัดทำรายงานนางสาวจุริจา จันทร์พล..... โทร2416 หรือ 08 4205 8696....