

แผน-ผลการดำเนินงานของทั้งโครงการ/งานตลอดระยะเวลาดำเนินการ  
โครงการ พัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร (6.9.1\_GP)

ส่วนที่ 1 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2566	20	100 (100.00)				
2. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2567	20		100			
3. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2568	20			100		
4. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2569	20				100	

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
5. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2570	20					100
<p>ความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ</p> <p>- ดำเนินงานได้ตามแผน โดย ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 20.00 จากแผนร้อยละ 20.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00</p>						

หมายเหตุ : 1) ปรับปรุงครั้งที่ 1 ผวก. เห็นชอบเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 คกก.รฟม. เห็นชอบเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2565...

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการ	ผลการดำเนินงาน	ค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ*
1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมฯ ร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00	-
2. ร้อยละของพนักงานที่ระบุว่ารับรู้และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม	ร้อยละ 93.51	-
3. ความสำเร็จของการนำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงไปใช้	ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 ผู้บริหารระดับสูงสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฯ ได้ร้อยละ 100.00	-
4. คะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (IIT) จากการประเมิน ITA	87.87 คะแนน (จาก 100 คะแนน)	-
5. คะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จากการประเมิน ITA	88.19 คะแนน EIT (ส่วนที่ 1) 86.43 คะแนน และ EIT (ส่วนที่ 2) 89.94 คะแนน (จาก 100คะแนน)	-
6. ผลสำรวจภาพลักษณ์องค์กร ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	4.15 คะแนน (จาก 5.00 คะแนน)	-

หมายเหตุ \*กรณียังไม่สามารถประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ กรุณาระบุค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ

ส่วนที่ 3 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2566

เป้าหมายในปีงบประมาณ 2566	ผลการดำเนินงาน	ค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ*
1. มีความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ร้อยละ 100	ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมฯ ร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00	-
2. มีพนักงานที่ระบุว่ารับรู้และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม ร้อยละ 80	ร้อยละ 93.51	-
3. มีความสำเร็จของการนำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูงไปใช้ ร้อยละ 100	ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 ผู้บริหารระดับสูงสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฯ ได้ร้อยละ 100.00	-
4. มีคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (IIT) จากการประเมิน ITA สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2565 เท่ากับ 88.73/100.00 คะแนน)	87.87 คะแนน (จาก 100 คะแนน) (RT = น้อยกว่า 88.74 คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า 79.86 คะแนน)	-
5. มีคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จากการประเมิน ITA สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2565 เท่ากับ 88.99/100.00 คะแนน)	88.19 คะแนน EIT (ส่วนที่ 1) 86.43 คะแนน และ EIT (ส่วนที่ 2) 89.94 คะแนน (จาก 100คะแนน) (RT = น้อยกว่า 89.00 คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า 80.09 คะแนน)	-
6. มีผลสำรวจภาพลักษณ์องค์กร ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สูงขึ้นกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2565 เท่ากับ 4.13/5.00 คะแนน)	4.15 คะแนน (จาก 5.00 คะแนน)	-

หมายเหตุ \*กรณียังไม่สามารถประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดได้ กรุณาระบุค่าคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ

แผน-ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566  
 โครงการ พัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร (6.9.1\_GP)

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ 2566

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. วิเคราะห์และประเมิน Gap ของปีงบประมาณ 2565	10	70 (70)	100 (100)										
2. ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2566	20		30 (30)	100 (100)									
3. ดำเนินการตามกระบวนการฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการผู้บริหารและพนักงาน ตลอดทั้งปี	50			25 (25)			50 (50)			75 (75)			100 (100)
4. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2566	20												
4.1 ประเมินประสิทธิภาพ : ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน	(10)						25 (25)					75 (75)	100 (100)
4.2 ประเมินประสิทธิผล : ประเมินการรับรู้/ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร	(10)						25 (25)					75 (75)	100 (100)
<u>ความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมปีงบประมาณ 2566</u>													
- ดำเนินงานได้ตามแผน โดย ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 การดำเนินการมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนงานร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00													

## ส่วนที่ 2 สรุปสาระสำคัญของการดำเนินงาน

**กิจกรรมที่ 1** (วิเคราะห์และประเมิน Gap ของปีงบประมาณ 2565) : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

o ผนย. ได้วิเคราะห์และประเมินช่องว่าง (gap) ของการดำเนินงานเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ในปีงบประมาณ 2565 ตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2566 แล้วเสร็จ โดยพบว่า การดำเนินงานของ รพม. ในปีงบประมาณ 2565 สามารถดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือตามคู่มือจริยธรรมได้ครบถ้วน ตามข้อกำหนดของเกณฑ์ CBEs ทั้งในเรื่องของการจัดทำคู่มือจริยธรรมให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล (Approach), การดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรตลอดทั้งปี (Deploy), และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ (Learning) อย่างไรก็ดี พบโอกาสเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน (OFIs) ในปีงบประมาณ 2566 คือควรบูรณาการการทำงานตามมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 (Integrate) ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ 1

**กิจกรรมที่ 2** (ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2566) : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

o ผนย. ได้ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2566 แล้วเสร็จ ซึ่งได้นำผลการวิเคราะห์และประเมินช่องว่างฯ จากกิจกรรมที่ 1 มาพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการฯ ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 ได้แก่ การเพิ่มขึ้นตอนย่อยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของ รพม. และการเพิ่มขึ้นตอนย่อยจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม โดยจัดทำเป็นกระบวนการย่อยการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ 2

**กิจกรรมที่ 3** (ดำเนินการตามกระบวนการฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ตลอดทั้งปี) : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00 โดย ผนย. และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการจัดกิจกรรม/เข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จำนวน 17 กิจกรรม ดังนี้

1) การจัดทำนโยบายการให้และรับของขวัญของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 และแนวปฏิบัติภายใต้นโยบายการให้และรับของขวัญ ประจำปีงบประมาณ 2566 สำหรับใช้ในช่วงเทศกาลปีใหม่และตลอดทั้งปี เพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงาน และให้การดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติ No Gift เป็นมาตรฐาน/วิธีการจัดการความเสี่ยงให้ลดลง โดย ผวก. ได้เห็นชอบนโยบายและแนวปฏิบัติฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 พร้อมทั้งได้ลงนามในประกาศ รพม. เรื่อง นโยบายการให้และรับของขวัญ และคำประกาศตนเป็นผู้นางดรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด ตามนโยบาย No Gift ของ รพม. รวมทั้งให้ผู้บริหารระดับรองผู้ว่าการ, ผชก., ผอ.ฝ่าย/สำนัก, และได้ขยายฐานการลงนามในคำประกาศตนให้ระดับ ผอ.กอง/สำนักงาน ลงนามในคำประกาศตนเป็นผู้นางดรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด ตามนโยบาย No Gift ของ รพม. ด้วย เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร และสร้างความตระหนักให้ รพม. เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารทุกระดับ และผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้และรับของขวัญทุกชนิด นอกจากนี้ เพื่อเป็นการน่านโยบาย No Gift ไปสู่การปฏิบัติ ผนย. ได้มีการกำหนดให้ผู้บริหารระดับ ผอ.กอง/สำนักงาน, ผอ.ฝ่าย/สำนัก, ผชก., รองผู้ว่าการ, และ ผวก. แสดงรายการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ตามแบบฟอร์มและความถี่ที่กำหนด นอกจากนี้ ผนย. ได้มีการสื่อสาร

และชี้แจงเรื่อง “นโยบายการให้และรับของขวัญของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566” โดย รก.ผอ.กสค. และ รก.หน.กก. ให้กับพนักงานทุกคนที่สนใจ เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติการให้และรับของขวัญของ รพม. ประจำปี 2566 และเพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานพบว่า รองผู้ว่าการ ผชก. ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ ผอ.กอง/สำนักงาน ทุกท่านได้ลงนามในคำประกาศตนเป็นผู้นำงดรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด และแสดงตนเป็นต้นแบบด้วยการไม่รับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด นอกจากนี้ ผวก. รองผู้ว่าการ ผชก. ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ ผอ.กอง/สำนักงาน ทุกท่านได้รายงานรายการรับของขวัญฯ ครบถ้วนทุกรอบเวลา

2) การจัดทำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมของผู้มีระดับสูง (ผวก. รองผู้ว่าการ, และ ผชก.) ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงความมุ่งมั่นของ ผวก. ในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรทั่วทั้งองค์กรประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายและมีจริยธรรม โดย ผวก. ได้เห็นชอบแนวปฏิบัติฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 ซึ่งแนวปฏิบัติฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้มีการกำหนดเพิ่มบทบาทของผู้บริหารระดับสูงให้มีส่วนร่วมในการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ รพม. ในการนี้ ผณย. ได้มีการจัดสื่อสารชี้แจงการดำเนินการตามแนวปฏิบัติฯ โดย รก.ผอ.กสค. และ รก.หน.กก. ให้กับเลขานุการหรือพนักงานในสังกัดที่ปฏิบัติงานให้ ผวก. รองผู้ว่าการ และ ผชก., เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ (สพว.), การเข้าร่วมงานที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก (สสอ.), และการฝึกอบรม (ฟทบ.) รวมถึงผู้บริหารและพนักงานที่สนใจ เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฯ ทั้งนี้ ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 ผู้มีระดับสูงปฏิบัติตนตามแนวปฏิบัติฯ ได้ร้อยละ 100.00 และพนักงานมีความเชื่อมั่นร้อยละ 79.8360 จากผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารงานของ ผวก. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ช่วง 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 ทั้งนี้ปัจจุบันอยู่ระหว่างการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานฯ ช่วง 1 เมษายน – 30 กันยายน 2566

3) การเข้าร่วมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) โดย ผวก. ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2565 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 ให้ส่วนงานผู้รับผิดชอบข้อคำถามที่มีคะแนนผลการประเมินน้อยกว่า 85.00 คะแนน วิเคราะห์ผลการประเมินในเชิงลึกและให้มีการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานในที่ประชุมสายรอง/สายงาน ตั้งแต่ไตรมาส 2/2566 เป็นต้นไป ในการนี้ ผณย. ได้จัดชี้แจงแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว โดย รก.ผอ.กสค. และ รก.หน.กก. ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ITA รวมถึงพนักงานที่สนใจ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Cisco Webex และ ผณย. ได้จัดชี้แจงเรื่อง “การดำเนินการตามแนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566” โดย รก.ผอ.กสค. และ รก.หน.กก. ให้ผู้แทนจากฝ่าย/สำนักที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ IIT EIT และ OIT และผู้บริหารและพนักงานที่สนใจ เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการประเมิน ITA นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ รพม. ได้เข้าร่วมการประชุมชี้แจงการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 “Kickoff ITA 2023 Growth & Goals เติบโตสู่เป้าหมาย” จัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2565 ผ่านช่องทาง Facebook: ITAS NACC, สำนักงาน ป.ป.ช. และ YouTube: ITAS NACC เพื่อรับทราบคู่มือและแนวทางการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ 2566 และได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการดำเนินงานเพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (ศปท.คค.) เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินประจำปี 2566 ได้อย่างถูกต้องตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2566 และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 2 – 3 มีนาคม 2566 ณ โรงแรม เดอะ ไพร่ม รางน้ำ เขตราชเทวี กทม. ปัจจุบัน รพม. ได้ดำเนินการจัดส่งข้อมูลประกอบการประเมิน IIT และ EIT และได้เผยแพร่ข้อมูล OIT ประจำปีงบประมาณ 2566 ลงบนเว็บไซต์ รพม. รวมทั้งได้จัดส่งข้อมูลผ่านระบบ ITAS ตามปฏิทินการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช. เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ รพม. มีผลการประเมินแบบวัด OIT (เบื้องต้น) 100 คะแนนเต็ม จำนวน 43 รายการจากทั้งหมด 43 รายการ อย่างไรก็ดี ในส่วนของแบบวัด IIT และแบบวัด EIT อยู่ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ซึ่งปัจจุบัน รพม. และสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการเก็บข้อมูล IIT และ EIT ครบจำนวนขั้นต่ำตามที่เกณฑ์กำหนดแล้ว และในวันที่ 10 สิงหาคม 2566 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แถลงข่าวประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 “ITA DAY 2023: Growth & Goals” ผ่าน YouTube: ITAS NACC และ Facebook: ITAS NACC

โดย รพม. มีคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเท่ากับ 92.82 คะแนน (IT : 87.87 คะแนน, EIT 1 : 86.43 คะแนน, EIT 2 : 89.94 คะแนน และ OIT : 100.00 คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่านดี” (85.00 คะแนนขึ้นไป และมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85.00 คะแนนขึ้นไป) อยู่ในลำดับที่ 32 จากรัฐวิสาหกิจ 51 แห่ง และลำดับที่ 3 จากรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม 9 แห่ง หลังจากประกาศผลการประเมินฯ ฝนย. ได้จัดชี้แจงเรื่อง “แนวทางการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566” โดย รก.ผอ.กสค. และ ทน.กก. ให้ผู้แทนจากฝ่าย/สำนักที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA และผู้บริหารและพนักงานที่สนใจการประเมิน ITA เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสื่อสารผลการประเมิน ITA และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566

4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data) บนเว็บไซต์ รพม. โดย ฝนย. ได้จัดทำหน้าสรุปข้อมูลสาธารณะเป็นเมนูหลักในหน้าแรกของเว็บไซต์ รพม. (<https://www.mrta.co.th/th/ita>) สำหรับรวบรวมการเชื่อมโยงข้อมูลที รพม. ต้องเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ รพม. ตามที่เกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 กำหนดให้เปิดเผยต่อสาธารณชน จำนวน 43 รายการ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลแต่ละรายการจากเว็บไซต์หลักของ รพม. ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว อาทิ ข้อมูลพื้นฐาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต เป็นต้น ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของ รพม. แก่สาธารณชนอีกด้วย

5) การเข้าร่วมการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ร่วมกับ ศปท.คค. โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 เจ้าหน้าที่ รพม. ได้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรคุณธรรมของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงคมนาคม ยึดมั่นในหลักคุณธรรม มีความโปร่งใสและปลอดจากการทุจริตประพฤติมิชอบด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565 ณ โรงแรมปรีซ์พาลาส มหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. นอกจากนี้ ผู้บริหาร รพม. ได้เข้าร่วมการประชุมคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงคมนาคม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อรับทราบตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 และพิจารณาแนวทางและกรอบระยะเวลาการดำเนินการขับเคลื่อนการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

5.2 ศปท.คค. ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ คค0200.3/ศปท.101 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2566 แจ้งให้ รพม. ดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกำหนด และจัดส่งให้ ศปท.คค. ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม 2566

5.3 ฝนย. ได้มีบันทึกด่วน ฝนย/ว210 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2566 ให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินองค์กรคุณธรรมในระดับส่วนงาน และ ฝนย. ได้จัดชี้แจงเรื่อง “การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566” โดย รก.ผอ.กสค. และ รก.ทน.กก. ให้กับผู้แทนจากฝ่าย/สำนักที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ/จัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารและพนักงานที่สนใจ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลสำหรับการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

5.4 ทุกส่วนงานได้จัดส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินดังกล่าวให้ ฝนย. เรียบร้อยแล้ว โดย ฝนย. ได้รวบรวมข้อมูลการประเมินองค์กรคุณธรรมจากทุกส่วนงาน และประมวลเสนอคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 ในวันที่ 28 มิถุนายน 2566 เพื่อพิจารณาให้เห็นชอบผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ รพม. และ ผวก. ได้เห็นชอบท้ายบันทึกที่ ฝนย/591 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 เห็นชอบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 โดย รพม. มีผลการประเมินในระดับองค์กรในระดับ 3 “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” และ 19 ฝ่าย/สำนัก (ทุกส่วนงาน) มีผลการประเมินในระดับส่วนงานในระดับ 3 “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ในกรณีนี้ ฝนย. ได้จัดส่งผลรายงานการประเมินฯ ดังกล่าว ให้ ศปท.คค. เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ รพม006/1718 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2566



5.5 สำหรับผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 ศปท.คค. ได้มีหนังสือที่ คค0200.3/ศปท.ว188 ลงวันที่ 29 เมษายน 2566 มอบเกียรติบัตรยกย่ององค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้เห็นชอบผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปีงบประมาณ 2565 โดย รฟม. มีระดับการประเมิน “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ในระดับองค์กร นอกจากนี้ ในระดับส่วนงาน รฟม. มีระดับการประเมิน “องค์กรคุณธรรม” จำนวน 6 ส่วนงาน และมีระดับการประเมิน “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” จำนวน 13 ส่วนงาน ในการนี้ ฝนย. ร่วมกับ สสอ. ได้ประชาสัมพันธ์ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ บันทึกข้อความ จอวิทัศน์ ระบบ Intranet เป็นต้น เพื่อยกย่องส่วนงานต่างๆ รวมถึง ผวก. ได้สื่อสารผลการประเมินฯ ดังกล่าว ผ่านช่องทาง “พนักงานถามมา ผู้ว่าฯ ตอบไป” ครั้งที่ 5/2566 ประจำเดือนมิถุนายน 2566 อีกด้วย

5.6 เจ้าหน้าที่ รฟม. ได้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงคมนาคม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2566 ณ กระทรวงคมนาคม เพื่อรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566 และ รก.ผอ.กสค. ได้รับมอบหมายเป็นผู้แทน รฟม. เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงคมนาคม ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566 ณ กระทรวงคมนาคม เพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์กรคุณธรรมต้นแบบเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยคณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบผลการประเมินองค์กรคุณธรรมของ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566 ในระดับ “คุณธรรมต้นแบบ” เพื่อนำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา ต่อไป

6) การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566 ร่วมกับ ศปท.คค. โดยเจ้าหน้าที่ รฟม. ได้เข้าร่วมกิจกรรมยกระดับการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2566 ณ โรงแรมปรีชาพาเลส มหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. และได้เข้าร่วมการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting ในการนี้ รฟม. ต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงการทุจริตโครงการจัดซื้อจัดจ้าง งบประมาณปี 2566 ที่มีวงเงินสูงสุดจำนวน 1 โครงการ แต่ไม่รวมโครงการที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ รายการในงบลงทุน วงเงินตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป คือ โครงการการจัดซื้อกล้องวงจรปิด (CCTV) พร้อมติดตั้ง บริเวณทางเข้า – ออกสถานีรถไฟฟ้ามหานคร และบริเวณปล่อยระบายอากาศโครงการรถไฟฟ้ามหานครสายเฉลิมรัชมงคล (ช่วงหัวลำโพง – บางแค และ บางซื่อ – ท่าพระ) ซึ่งมี ฝรภ. เป็นผู้รับผิดชอบ และ ฝรภ. ได้วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตต่อการดำเนินโครงการดังกล่าว ตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด จัดส่งให้ ฝนย. รวบรวมประมวลผลเพื่อจัดส่งการรายงานรอบที่ 1 (แผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต) ของ รฟม. ส่งให้ ศปท.คค. ตามหนังสือที่ รฟม006/643 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2566 นอกจากนี้ ฝรภ. ได้จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตดังกล่าว (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนมีนาคม 2566) ตามแบบรายงานที่ ศปท.คค. กำหนด เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ รฟม. ประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 โดย รฟม. ได้คะแนนผลการประเมินในประเด็นดังกล่าว 100 คะแนนเต็ม โดยไม่ได้รับข้อสังเกตเพิ่มเติมจากสำนักงาน ป.ป.ท. ทั้งนี้ ฝรภ. ได้จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยเพิ่มเติมการดำเนินงานช่วงเดือนมิถุนายน เพื่อให้ ฝนย. ใช้ประกอบการจัดทำรายงานรอบที่ 2 (รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต) ของ รฟม. ส่งให้ ศปท.คค. ตามหนังสือที่ รฟม006/1650 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2565 เรียบร้อยแล้ว

7) การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ระยะเวลาที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ร่วมกับ ศปท.คค. โดยเจ้าหน้าที่ รฟม. ได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านที่ 11 ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ, แผนพัฒนาและเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570), และนโยบายของรัฐบาล และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 26 – 27 ธันวาคม 2565 ณ โรงแรมปรีชาพาเลส มหานคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 17 – 18 มกราคม 2566 ณ โรงแรม รอยัล ริเวอร์ เขตบางพลัด กทม. ในการนี้ ฝนย. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ รฟม. จัดส่งให้ ศปท.คค. เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ รฟม006/366 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 นอกจากนี้ ฝนย. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน) ของ รฟม. แล้วเสร็จ และจัดส่งให้ ศปท.คค. ตามหนังสือที่ รฟม006/992 ลงวันที่ 20 เมษายน 2566 และได้เผยแพร่รายงานฯ ดังกล่าว บนเว็บไซต์ รฟม. เพื่อประกอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 12 เดือน) ของ รฟม. จัดส่งให้ ศปท.คค. ต่อไป

8) การดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายใน รฟม. โดย ฝนย. ได้จัดทำและเผยแพร่ “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม.” ประกอบข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ รฟม. พ.ศ. 2556 เพื่อใช้เป็นประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ รฟม. ในกรณี ฝทบ. ได้ขับเคลื่อนจริยธรรมให้กับบุคลากร รฟม. โดยการจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในแผนการเรียนรู้อและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 อาทิ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2565, หลักสูตรผู้บริหารสารสนเทศ (IT Governance) เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566 เป็นต้น และได้มีการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การรับสมัครบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับพนักงาน, การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร, การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ, และการประเมินช่องว่างสมรรถนะเพื่อจัดทำและติดตามแผนพัฒนารายบุคคล นอกจากนี้ ฝนย. ได้เห็นชอบและอนุมัติให้แต่งตั้ง “คณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรม” ท้ายบันทึกที่ ฝนย/263 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2566 เพื่อให้คำปรึกษา ตอบคำถาม ขับเคลื่อนการดำเนินงานจริยธรรม ซึ่งได้มีการประชุมในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 2 ครั้ง โดยในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566 คณะทำงานฯ ได้รับทราบการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ รฟม. และได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวปฏิบัติในการประพฤติตนทางจริยธรรมของ รฟม. (แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม และในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2566 คณะทำงานฯ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ของ รฟม.

9) การเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริต “MOT Zero Tolerance” ร่วมกับ ศปท.คค. ภายใต้โครงการขับเคลื่อนด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ 2566 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting โดยมี รฟม. และเจ้าหน้าที่จากส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาล ได้แก่ สสอ., สกม., สตส., ฝนย., และ ฝทบ. จำนวน 13 คน เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน ณ ห้องประชุม MMC อาคาร 1 รฟม. ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวมีการบรรยายพิเศษในหัวข้อ “การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. และหัวข้อ “คมนาคมร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กร No Gift Policy” โดยวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

10) การเข้าร่วมการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเรื่องการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย, และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดย รฟม. เป็นผู้แทน รฟม. เข้าร่วมพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566 ณ สำนักงาน ป.ป.ช. จ.นนทบุรี ซึ่งการร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ เป็นการแสดงเจตนารมณ์ของ รฟม. ในการร่วมส่งเสริม สนับสนุน และพร้อมประสานความร่วมมือให้เกิดการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาลในภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนบูรณาการและประสานความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ รฟม. ได้เข้าร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐวิสาหกิจ (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงฯ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งได้เข้าร่วมประชุมซักซ้อมความเข้าใจและทดลองใช้ระบบติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว (ระบบ SE-PlanNACC) เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2566 ณ สำนักงาน ป.ป.ช. จ.นนทบุรี โดย ฝนย. ได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 ในระบบดังกล่าว รอบ 6 เดือน เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานผลฯ รอบ 12 เดือน เพื่อรายงานในระบบต่อไป นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ รฟม. ได้เข้าร่วมการประชุม

ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ 2566 ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฯ เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2566 ณ สำนักงาน ป.ป.ช. จ.นนทบุรี

11) การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ รฟม. สำหรับปีงบประมาณ 2567 โดย ฝนย. ได้ทบทวน/ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ รฟม. และคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม., นโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านทุจริตและรับสินบนของ รฟม., นโยบายการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีของ รฟม. และแนวปฏิบัติ, นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารสิทธิของหน่วยงานกำกับดูแลของ รฟม., แผนแม่บทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567, และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ฉบับปีงบประมาณ 2567 ทั้งนี้ คณะกรรมการ รฟม. ได้มีมติเห็นชอบผลการทบทวน/ปรับปรุงนโยบายฯ, คู่มือฯ, และแผนฯ ดังกล่าว ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2566

12) การส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานของ รฟม. เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง (Compliance) โดย ฝนย. ในฐานะ Compliance Unit ได้มีบันทึกที่ ฝนย/ว450 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม 2566 ให้ทุกส่วนงานแจกแจงข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และประเมินการปฏิบัติงานตามกฎหมายฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 ตามแบบฟอร์มที่ ฝนย. กำหนด โดย ฝนย. ได้รวบรวมและประมวลข้อมูลจากทุกส่วนงาน เพื่อจัดทำเป็นรายงานสรุปการแจ้งข้อมูลและการประเมินการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ปีงบประมาณ 2566 นำเสนอ ผวก. และ ผวก. ได้ลงนามท้ายบันทึกที่ ฝนย/651 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2566 เห็นชอบสรุปรายงานฯ ดังกล่าว ในการนี้ ฝนย. ได้มีบันทึกที่ ฝนย/ว696 ลงวันที่ 11 ส.ค. 66 แจ้งเวียนรายงานสรุปการดำเนินงานเรื่อง Compliance ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่ ผวก. เห็นชอบแล้ว ให้ทุกส่วนงานรับทราบและพิจารณา ดำเนินการตามข้อสังเกตที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง ฝนย. อยู่ระหว่างการนำเสนอรายงานสรุปการแจ้งข้อมูลการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ปีงบประมาณ 2566 ต่อคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) ซึ่งได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลงานด้าน GRC ในการประชุมรอบเดือนตุลาคม 2566 และจะรายงานต่อคณะกรรมการ รฟม. ในการประชุมรอบเดือนตุลาคม 2566 ให้รับทราบรายงานฯ ดังกล่าว ต่อไป

13) การเข้าร่วมงาน “วันต่อต้านคอร์รัปชัน 2566” จัดโดยองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ภายใต้แนวคิด “WHAT THE FACT แค่งสงสัยก็เสิร์ช ACTAi เลย” เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2566 โดยมี รผก. และพนักงาน รฟม. ที่เป็นผู้แทนจากทุกส่วนงาน จำนวน 19 คน เข้าร่วมงาน ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของ รฟม. ที่ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ในงานมีการปาฐกถาพิเศษเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชัน 6 กันยายน 2566 โดยนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี เพื่อสร้างการรับรู้ และกระตุ้นให้คนในสังคมเห็นถึงปัญหาคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในประเทศไทย

14) การนำเสนอผลงานโดดเด่นด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2565 – 2566 โดย รฟม. ได้จัดส่งโครงการ/กิจกรรม “นโยบายและแนวปฏิบัติภายใต้นโยบายการให้และรับของขวัญของ รฟม. และการลงนามคำประกาศตนเป็นผู้นำงดรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด” (ดำเนินการโดย ฝนย.) เป็นผลงานโดดเด่นฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 และ “คลิป์วิดีโอการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบและการฝ่าฝืนจริยธรรม รฟม.” (ดำเนินการโดย สตส.) เป็นผลงานโดดเด่นฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้ ศปท.คค. ตามหนังสือที่ รฟม006/1725 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2566 เพื่อใช้ประกอบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ 2566 ในกิจกรรมเผยแพร่ผลงานด้านการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงคมนาคม และพิธียกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงคมนาคม “คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี 2565 และประจำปี 2566” เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2566 ณ กระทรวงคมนาคม

15) การขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2566 หลักสูตรบุคลากรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ในการสร้างวิทยากรผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดย รพม. ได้จัดฝึกอบรม “หลักสูตรด้านทฤษฎีในสถานการณ์การเปลี่ยนฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)” เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams โดยมีคุณณัฐพรณ์ ประเสริฐสุข เจ้าหน้าที่งานป้องกันทุจริตชำนาญ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นวิทยากรบรรยาย โดยมีผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง และเทียบเท่า) จำนวน 78 คน เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 98.72 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ 90.80 ในการนี้ รพม. ได้จัดส่งรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา ดังกล่าว ให้สำนักงาน ป.ป.ช. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2566

16) การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. โดยเจ้าหน้าที่ รพม. ได้เข้าร่วมงานเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566 ในรูปแบบ Online ผ่านโปรแกรม Zoom เพื่อร่วมศึกษา แลกเปลี่ยน และพัฒนาองค์ความรู้ เครื่องมือ มาตรการ หรือแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัย ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนขับเคลื่อนการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรม จรรยาข้าราชการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลไกของส่วนราชการและหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างวินัย และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ โดยกิจกรรมดังกล่าวมีการปาฐกถาพิเศษเรื่อง “บทบาทและความสำคัญของการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ” โดยหม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล สมาชิกวุฒิสภา

17) การจัดเตรียมงานบรรยายให้ความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี หัวข้อ “การป้องกันและต่อต้านการทุจริต – หลักคิดและแนวปฏิบัติระดับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” โดย พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์ อดีตรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในวันที่ 6 ตุลาคม 2566 ณ สำนักงาน รพม. โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการ รพม., คณะกรรมการตรวจสอบ, คณะอนุกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ, คณะอนุกรรมการกำกับดูแลงานด้าน GRC,ผู้ว่าการ, รองผู้ว่าการ, ผู้ช่วยผู้ว่าการ, ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และพนักงาน รพม. ที่ได้รับการบรรจุในช่วงปีงบประมาณ 2564 – 2566 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างบรรยากาศให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีความตระหนักในเรื่องการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย และจริยธรรม

**กิจกรรมที่ 4** (ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2566) : ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีความก้าวหน้าร้อยละ 100.00 จากแผนร้อยละ 100.00 คิดเป็นความสำเร็จ ร้อยละ 100.00 โดยมีรายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ 3 สรุปได้ ดังนี้

1) **ผลการประเมินประสิทธิภาพ** (ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน) : รพม. ได้ทบทวน/จัดทำ “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รพม.” เสนอคณะกรรมการ รพม. ให้ความเห็นชอบ ในคราวประชุม ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 65 สำหรับใช้ในปีงบประมาณ 2566 ซึ่งเร็วกว่าแผนการกำกับดูแลงานด้าน GRC ประจำปี 2565 ของคณะอนุกรรมการบริหารในการกำกับด้าน GRC ที่จะพิจารณาผลการทบทวน/ปรับปรุงนโยบายและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในการประชุมเดือนสิงหาคม 2565 และ รพม. มีผลการดำเนินงาน “โครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร” (ในปีงบประมาณ 2566 บรรจุอยู่ในโครงการตามแผนปฏิบัติการขององค์กร ลำดับที่ 6.9.1\_GP) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศ และพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รพม.ได้ตามแผน โดย ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากแผนร้อยละ 100 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 เป็นการดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จตามแผนร้อยละ 100 เป็นปีที่ 6 ติดต่อกัน

2) **ผลการประเมินประสิทธิผล** (ประเมินการรับรู้/ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร) : ปีงบประมาณ 2566 รพม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA อยู่ในลำดับที่ 3 จากรัฐวิสาหกิจสังกัด คค. จำนวน 9 แห่ง (ปีงบฯ 65 ลำดับที่ 2) และอยู่ในลำดับที่ 32 จากรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 51 แห่ง (ปีงบฯ 65 ลำดับที่ 28) โดยมีผลการประเมิน 92.82 คะแนน (ปีงบฯ 65 เท่ากับ 93.32 คะแนน) ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงของผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน รพม. ในระดับผู้บริหาร ผู้บริหาร รพม. (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ) มีความสำเร็จของ

การปฏิบัติตนตาม “แนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง ประจำปีงบประมาณ 2566” ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 ร้อยละ 100 (ติดต่อกันเป็นปีที่ 3) และพนักงานที่เชื่อมั่นว่าผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมในปีงบประมาณ 2565 (ช่วง 1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66) เท่ากับร้อยละ 79.84 (ปีงบประมาณ 65 ช่วง 3 เม.ย. – 30 ก.ย. 65 เท่ากับร้อยละ 82.18) และในระดับพนักงาน พนักงาน รพม. มีผลการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของพนักงาน รพม. เฉลี่ยครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 ส.ค. 65 – 31 ม.ค. 66) เท่ากับ 4.6522 คะแนน (จาก 5.0000 คะแนน) (ปีงบประมาณ 65 ครั้งที่ 2 รอบการประเมิน 1 ก.พ. – 31 ก.ค. 65 เท่ากับ 4.6994 คะแนน) นอกจากนี้ จากผลการสำรวจผู้บริหารและพนักงาน รพม. เรื่องการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 66 พบว่าผู้บริหาร รพม. และพนักงานคิดว่าการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รพม. ตลอดปีงบประมาณ 66 มีส่วนช่วยให้พฤติกรรมด้านจริยธรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เฉลี่ยในระดับ 8.14 และ 9.42 จาก 10.00 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รพม. สามารถรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานในระดับมาตรฐานที่หน่วยงานภายนอกกำหนด และผู้บริหารและพนักงาน รพม. สามารถรักษามาตรฐานของของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ จากผลการประเมินประสิทธิผลดังกล่าว ฝนย. พบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป ดังนี้

- ควรสื่อสารผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรเพื่อสร้างการรับรู้/ทัศนคติของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้เพิ่มสูงขึ้น
- ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีขึ้นโดยตรง อาทิ อาทิ การจัดการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ควรกำหนดเครื่องมือใหม่ๆ ในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สามารถเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมฯ

ในหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น

#### ปัญหา/แนวทางแก้ไข

.....ไม่มี.....  
.....  
.....

#### Critical activity ของโครงการ

กิจกรรมที่ 2 (ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2566) เนื่องจากกำหนดให้เป็น Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ ของโครงการ และมีการกำหนด Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผนว่า การทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการฯ แล้วเสร็จ ถ้าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 10 ใดๆก็ดี กิจกรรมดังกล่าว ดำเนินการได้ตามแผน โดยมีผลการดำเนินงานร้อยละ 100 จากแผนร้อยละ 100 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100

### ส่วนที่ 3 คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566

กิจกรรมที่ 1 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 100.00 จากแผนงานร้อยละ 100.00

กิจกรรมที่ 2 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 100.00 จากแผนงานร้อยละ 100.00

กิจกรรมที่ 3 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 100.00 จากแผนงานร้อยละ 100.00

กิจกรรมที่ 4 มีผลการดำเนินงานร้อยละ 100.00 จากแผนงานร้อยละ 100.00

ผลรวมทั้งโครงการ มีผลดำเนินงานร้อยละ 20.00 จากแผนงานร้อยละ 20.00 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100.00

#### ส่วนที่ 4 การใช้งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย

##### 4.1 การเบิกจ่ายรายปี 2566

กิจกรรม	ประเภท*	แหล่งเงิน*	ไตรมาส 1/ 2566	ไตรมาส 2/ 2566	ไตรมาส 3/ 2566	ไตรมาส 4/ 2566
1. วิเคราะห์และประเมิน Gap ของปีงบประมาณ 2565	งบทำการ	งบประมาณ	0 บาท	0 บาท	0 บาท	0 บาท
2. ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2566	งบทำการ	งบประมาณ	0 บาท	0 บาท	0 บาท	0 บาท
3. ดำเนินการตามกระบวนการฯ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดทั้งปี	งบทำการ	งบประมาณ	0 บาท	0 บาท	0 บาท	0 บาท
4. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2566	งบทำการ	งบประมาณ	-	0 บาท	0 บาท	0 บาท
รวม			0 บาท	0 บาท	0 บาท	0 บาท
<b>การเบิกจ่ายสะสมปีงบประมาณ 2566</b>			<b>0 บาท</b>			

หมายเหตุ \* โปรดระบุ ประเภท : 1. งบทำการ 2. งบลงทุนเพื่อดำเนินการปกติ 3. งบลงทุนที่ทำเป็นโครงการ

แหล่งเงิน : 1. เงินงบประมาณ 2. รายได้ รพม. 3. เงินกู้

4.2 การเบิกจ่ายทั้งโครงการ

กิจกรรม	ประเภท*	แหล่งเงิน*	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568	ปีงบประมาณ 2569	ปีงบประมาณ 2570
1. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2566	งบทำการ	งบประมาณ	0 บาท	-	-	-	-
2. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2567	งบทำการ	งบประมาณ	-	-	-	-	-
3. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2568	งบทำการ	งบประมาณ	-	-	-	-	-
4. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2569	งบทำการ	งบประมาณ	-	-	-	-	-
5. วิเคราะห์และประเมิน Gap/ ทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคัมภีร์จริยธรรมจรรยาบรรณ/ ดำเนินการตามกระบวนการฯ/ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2570	งบทำการ	งบประมาณ	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>			<b>0 บาท</b>				
<b>การเบิกจ่ายสะสมทั้งโครงการ</b>			<b>0 บาท</b>				

หมายเหตุ \* โปรดระบุ ประเภท : 1. งบทำการ 2. งบลงทุนเพื่อดำเนินการปกติ 3. งบลงทุนที่ทำเป็นโครงการ  
แหล่งเงิน : 1. เงินงบประมาณ 2. รายได้ รพม. 3. เงินกู้

ผู้จัดทำรายงาน/ ผู้ประสานงาน.....นายปกเกล้า ยาทุม.....โทร.....2417 หรือ 09.1832.6659.....



### A. ข้อมูลนำเข้า (inputs) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประเมิน gap ของการดำเนินงานฯ ในปีงบประมาณ 2565

#### A1. เกณฑ์ CBEs ประเด็นพิจารณา CG&L8.1 : การจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ

ระดับ 1 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำกับให้รัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน  
ระดับ 2 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำกับให้รัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน  
ระดับ 3 รัฐวิสาหกิจเผยแพร่คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยระหว่างปีจัดให้มีการกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอทั้งปี

ระดับ 4 รัฐวิสาหกิจประเมินคุณภาพ และ/หรือประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ

ระดับ 5 รัฐวิสาหกิจปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือกระบวนการปฏิบัติงานฯ ในระดับขั้นตอน/องค์ประกอบย่อยหรือระบบงานโดยรวม โดยใช้ผลประเมิน

กระบวนการฯ ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

หมายเหตุ : คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ควรมีการระบุพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ โดยพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ควรแตกต่างกันตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มบุคคล ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลที่ดีดังกล่าว

#### A2. หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 และแนวทางปฏิบัติ ของ สคร.

##### หมวดที่ 8 : จรรยาบรรณ

หลักการ : คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องของจรรยาบรรณและกำกับดูแลให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกัน รวมถึงจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณ หรือไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ

แนวทาง : 1. คณะกรรมการควรกำหนดแนวปฏิบัติด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรมและศีลธรรมอันดี ความบริสุทธิ์ใจ ความถูกต้อง และธรรมเนียมที่ดี รวมถึงเจตนาธรรมของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง  
2. คณะกรรมการควรดูแลให้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่กรรมการ ฝ่ายจัดการและพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด  
3. คณะกรรมการควรกำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการประพฤติปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ และมีมาตรการในการตรวจสอบและคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม

หมายเหตุ : มาตรฐานเรื่องจรรยาบรรณควรจัดทำให้ครอบคลุมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน โดยอย่างน้อยควรมีแนวทางปฏิบัติเรื่องจรรยาบรรณของผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงาน

#### A3. CBEs Feedback Report ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ประเด็นพิจารณา CG&L8.1 ประจำปีบัญชี 2564

- o ประเด็นหลักที่ รฟม. สามารถดำเนินการได้ : รฟม. มีการจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่มีกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และมีการเผยแพร่คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยระหว่างปีมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอทั้งปี
- o ประเด็นหลักที่ รฟม. ยังดำเนินการได้ไม่สมบูรณ์ : อย่างไรก็ตาม รฟม. ควรมีการทบทวนวิธีการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่ดี รวมทั้งวิธีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรแต่ละระดับ ตามที่ระบุในคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกระดับ ทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเกิดความตระหนัก และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่พฤติกรรมจริยธรรมที่ดีตามที่องค์กรกำหนดอย่างเป็นรูปธรรม
- o ข้อเสนอแนะ : นอกจากนี้ รฟม. ควรมีการส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการ และผู้บริหารในการเป็น Role Model ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ รวมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม เพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือ ดังกล่าว

#### A4. ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565

- o ฝนย. ได้วิเคราะห์และประเมินช่องว่างตามเกณฑ์ CBEs และพัฒนา/ปรับปรุง (re-design) กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้เพิ่มกระบวนการจัดทำ/ทบทวนคู่มือจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 รวมทั้งได้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณจำนวน 12 กิจกรรม อาทิ การทบทวน/ปรับปรุง No Gift Policy, การประเมิน Conflict of Interest Risk, การจัดทำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้ในระดับสูง, การเข้าร่วมการประเมิน ITA เป็นต้น และได้มีการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการฯ พบว่า ฝนย. สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนดไว้ คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 รวมทั้งได้มีการประเมินผลของการดำเนินโครงการฯ พบว่า รฟม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA 93.32 คะแนน จาก 100.00 คะแนน สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา, ผู้บริหารระดับสูงสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติฯ ได้ร้อยละ 100 โดย ณ สิ้นเดือน ก.ย. 65 พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารระดับสูงด้านจริยธรรมร้อยละ 82.18 สูงขึ้นกว่าผลการประเมินในช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา, และพนักงานมีผลการประเมินสมรรถนะหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม รอบการประเมินที่ 1/2565 4.73 คะแนน จาก 5.00 คะแนน สูงขึ้นกว่ารอบการประเมินที่ผ่านมา โดยมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานคือ ควรดำเนินโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและคงเครื่องมือประเมินประสิทธิผลไว้ เพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- o ในปีงบประมาณ 2565 รฟม. ได้รายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ ให้คณะอนุกรรมการบริหาร (กำกับงานด้าน GRC) เพื่อทราบ และนำเสนอให้คณะกรรมการ รฟม. เพื่อทราบ เป็นประจำทุกไตรมาส โดยคณะอนุกรรมการฯ และคณะกรรมการฯ รับทราบผลการดำเนินงานดังกล่าว โดยไม่มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

### B. ข้อมูลนำเข้า (inputs) เพิ่มเติม สำหรับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในปีงบประมาณ 2566

#### B1. เกณฑ์ ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส : มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

- o O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ : แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ, และแสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- o O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม : แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม (2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน, และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
- o O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ : แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง, แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง, และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

### C. ผลการวิเคราะห์และประเมินช่องว่าง (gap)

#### เอกสารแนบ 1

จากการศึกษาข้อมูล inputs ที่เป็นข้อกำหนดในการออกแบบกระบวนการ และความเห็นหน่วยงานภายนอก (IRDP) ตามรายการ A1. – A3. เทียบกับประเด็นที่ รฟม. ได้ดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบไว้ในปีงบประมาณ 2565 ตามรายการ A4. สรุปได้ ดังนี้

1. รฟม. ได้จัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณขององค์กร โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของ “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม.” ซึ่งคณะกรรมการ รฟม. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2565 และได้มีการเผยแพร่คู่มือฯ ดังกล่าวไปยังคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผ่าน 12 ช่องทาง เรียบร้อยแล้ว พบว่า
  - o คู่มือฯ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติด้านจรรยาบรรณครอบคลุมทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตามข้อกำหนดของเกณฑ์ CBEs และหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจฯ
  - o คู่มือฯ ได้แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ “ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ” และแสดงข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน คือ “ข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ รฟม. พ.ศ. 2556” เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ รฟม. ตามข้อกำหนดของเกณฑ์การประเมิน ITA
2. ตลอดทั้งปีงบประมาณ 2565 รฟม. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยส่วนงานที่เกี่ยวข้อง (สผว., ผทบ., และ ฝนย.) ได้มีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม. ให้ทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พบว่า
  - o ได้มีการนำเสนอผลการเสริมสร้างพฤติกรรมฯ แก่คณะอนุกรรมการบริหาร (คก.รฟม. มอบหมายให้ทำหน้าที่กำกับงานด้าน GRC) ครบทุกไตรมาส ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของ หลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจฯ
  - o ได้มีการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในการเป็น Role Model ด้านจริยธรรม ผ่านการประกาศเจตนาธรรมเป็นผู้นำงดรับของขวัญและประโยชน์อื่นใดตามนโยบาย No Gift ของ รฟม. และการจัดทำแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้ในระดับสูง ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก CBEs Feedback Report
3. ในส่วนของการประเมินประสิทธิผลการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือฯ รฟม. ได้มีการใช้เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ ตามข้อกำหนดของเกณฑ์ CBEs และ ITA ดังนี้
  - o ระดับคณะกรรมการ : แบบประเมินตนเองรายบุคคล (Self Assessment) ของ คก.รฟม. หัวข้อการปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการ
  - o ระดับผู้บริหาร: การประเมินประสิทธิผลนำมาแนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้ในระดับสูงไปใช้
  - o ระดับพนักงาน : ผลการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity)

จากผลการวิเคราะห์และประเมินช่องว่างข้างต้น สรุปได้ว่า การดำเนินงานของ รฟม. ในปีงบประมาณ 2565 สามารถดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือตามคู่มือจริยธรรมได้ครบถ้วน ตามข้อกำหนดของเกณฑ์ CBEs ทั้งในเรื่องของการจัดทำคู่มือจริยธรรมให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล (Approach), การดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรตลอดทั้งปี (Deploy), และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ (Learning) จึงอาจกล่าวได้ว่า รฟม. สามารถดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบไว้ได้อย่างสมบูรณ์

**อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาจากข้อกำหนดภายนอกที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการปรับปรุงเกณฑ์ ITA ประจำปีงบประมาณ 2566 ตามรายการ B1. ซึ่งหาก รฟม. ไม่ปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องอาจทำให้พบ gap ในการดำเนินงาน ดังนี้**

**☞ การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของบุคลากรทั้ง 3 ระดับ ให้สอดคล้องตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม.**

**☞ การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมภายในองค์กร ให้เป็นไปตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม.**

**☞ การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมดังกล่าว ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง**

### D. ข้อเสนอแนะสำหรับดำเนินการในปีงบประมาณ 2566

1. ฝนย. ควรจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมเพิ่มเติม โดยการนำหลักการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ รฟม. พ.ศ. 2556 มาเป็นฐานในการจัดทำแนวปฏิบัติดังกล่าว
2. ฝนย. ควรพิจารณาดำเนินงานร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของ รฟม. ในรูปแบบของการออกเป็นคำสั่งแต่งตั้งเพื่อมอบหมายให้ส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งทำหน้าที่ดังกล่าว
3. ผทบ. ควรพิจารณานำผลการประเมินบุคลากรด้านจริยธรรมมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 1 กระบวนการ โดยอาจแสดงให้เห็นอย่างป็นรูปธรรมในรูปแบบของการจัดทำเป็นหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2566  
(CG&L.1: การจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ)

ขั้นตอน/ระยะเวลา	P1 วิเคราะห์และประเมิน (Assess)	P2 ออกแบบกระบวนการ (Design)	P3 นำไปปฏิบัติ (Implement)	P4 ประเมินผล (Check & Act)
ผู้เกี่ยวข้อง	ตุลาคม - พฤศจิกายน 2565	พฤศจิกายน - ธันวาคม 2565	ตุลาคม 2565 - กันยายน 2566	มีนาคม และ สิงหาคม - กันยายน 2566
คณะกรรมการ รทท.				
คณะกรรมการ GRC (คณะกรรมการบริหาร ที่กำกับดูแลงานด้าน GRC)				
ผู้บริหาร				
ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์				
กระบวนการดำเนินการ ประเภทปฏิบัติการที่มี จริยธรรม (แนบกำกับดูแลกิจการที่ดี)				
กระบวนการติดตามและ ประเมินผล (แนบกำกับดูแลกิจการที่ดี)				
บุคลากร รทท.				
ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง				
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
สำนักงาน ป.ป.ช./ สำนักงาน ป.ป.ท.				
อตรา.				
รัฐวิสาหกิจชั้นนำ				

**P3.1** จัดกระบวนการ และเอกสาร ที่ออกมาใช้ ไปปฏิบัติ ดังนี้

1. เริ่มสร้างบรรณานุกรมและคู่มือที่สอดคล้องกับคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รทท. ในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ตลอดจน
2. ทบทวนปรับปรุงคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม\*
3. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ รทท. ใน
4. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม\*

\*หมายเหตุ - ข้อ 2, 3, และ 4 ไม่ตรงจุดเริ่มต้นในกระบวนการที่เล่า ตามเอกสารแนบ

**การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ประจำปีงบประมาณ 2566**

เพื่อให้เป็นไปตามผลการวิเคราะห์ Gap ของการดำเนินงานเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ จึงได้พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ดังนี้

1. เพิ่มขั้นตอนการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ฝ่ายบริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ รทท. ใน P3.1
2. เพิ่มขั้นตอนการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ใน P3.1

โดยการจัดทำเป็น "กระบวนการจัดการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2566" รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ

นายสุวิทย์ สิตินนง  
ผู้จัดทำกระบวนการ  
21 ธ.ค. 65

นายปกาศ ยาทม  
รทท.กท.  
ผู้ให้ความเห็นชอบกระบวนการ  
21 ธ.ค. 65

นายอนันต์ ชินนาน  
รทท.กสค.  
ผู้ให้ความเห็นชอบกระบวนการ  
26 ธ.ค. 65

นางสาวบุษกร อนุสุซ  
ผอ.ฝ่าย.  
ผู้ให้ความเห็นชอบกระบวนการ

กระบวนการย่อยการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566

ขั้นตอน/ระยะเวลา	มกราคม - มีนาคม 2566	เมษายน - กรกฎาคม 2566	สิงหาคม - กันยายน 2566
ผู้เกี่ยวข้อง			
คณะกรรมการ รพม.			
คณะอนุกรรมการ GRC (คณะอนุกรรมการบริหารที่กำกับดูแลงานด้าน GRC)			
ผู้ว่าการ			
ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์			
กระบวนการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมตามเกณฑ์การประเมิน ITA (แนบกำกับดูแลกิจการที่ดี)	<p>P1. ศึกษาข้อมูลข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแต่งตั้งให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของ รพม.</li> <li>- การทบทวนคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รพม.</li> <li>- แนวปฏิบัติ Dos &amp; Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</li> </ul> <p>O1</p> <p><b>NEW</b> P2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้คำปรึกษาหรือคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของ รพม.* *หมายเหตุ : อาจมีการปรับการดำเนินงานฯ ให้สอดคล้อง/เหมาะสม ตามคำแนะนำ/Guideline ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น</p> <p>O2</p> <p>P3. สื่อสารคำสั่งแต่งตั้ง</p>	<p>O3</p> <p>P4. ทบทวน/ปรับปรุงคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม</p> <p><b>NEW</b> P5. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos &amp; Don'ts เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม** **หมายเหตุ : อาจมีการปรับการดำเนินงานฯ ให้สอดคล้อง/เหมาะสมตามคำแนะนำ/Guideline ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น และให้สอดคล้องตามกรอบเวลาของกระบวนการประเมิน ITA ประจำปีงบฯ 66</p> <p>O4</p> <p>P6. สื่อสารคู่มือและแนวปฏิบัติ</p>	
บุคลากร รพม.		<p>รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง</p>	<p>รับทราบคู่มือและแนวปฏิบัติ</p>
ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง		<p>ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			<p>รับทราบคู่มือและแนวปฏิบัติ</p>
สำนักงาน ป.ป.ช./สำนักงาน ป.ป.ท.	<p>i1</p> <p>ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ เกณฑ์ประเมิน ITA และผลการประเมิน เป็นต้น</p>		
สคร.	<p>i2</p> <p>- ประมวลจริยธรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ - เกณฑ์การประเมิน CBEs และ feedback report - หลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ</p>		
รัฐวิสาหกิจชั้นนำ	<p>i3</p> <p>Best Practice จาก รส. อื่น</p>		



**CG&L8 จรรยาบรรณ ▶ CG&L8.1 การจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ (น้ำหนักร้อยละ 8)**

- ระดับ 1 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำกับให้รัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน
- ระดับ 2 คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจกำกับให้รัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน
- ระดับ 3 รัฐวิสาหกิจเผยแพร่คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยระหว่างปีจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอทั้งปี
- ระดับ 4 รัฐวิสาหกิจประเมินคุณภาพ และ/หรือประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ
- ระดับ 5 รัฐวิสาหกิจปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือกระบวนการปฏิบัติงานฯ ในระดับขั้นตอน/องค์ประกอบย่อยหรือระบบงานโดยรวม โดยใช้ผลประเมินกระบวนการฯ ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

**วิธีการ/เครื่องมือประเมินผลการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ**  
 เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงได้ออกแบบวิธีการ/เครื่องมือประเมินผลการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

(1) **ประเมินประสิทธิภาพ** : ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน (โครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร)

(2) **ประเมินประสิทธิผล** : ประเมินการรับรู้/ทัศนคติของบุคลากร รฟม. ผ่านเครื่องมือการประเมินจากหน่วยงานภายนอก (การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และภายในองค์กร (การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน รฟม.)

**Feedback สคร. ประจำปีบัญชี 2565 (อยู่ที่ระดับ 3.0000)**

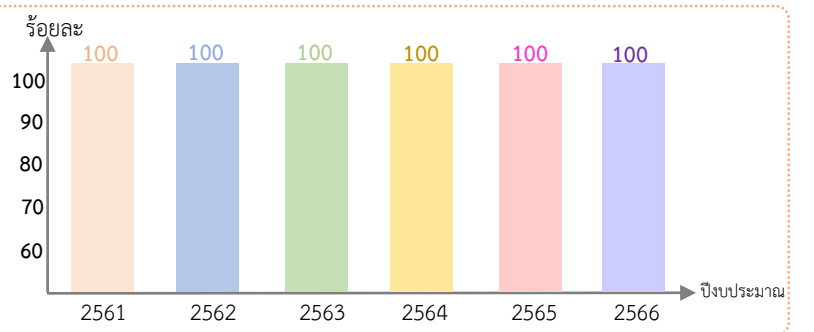
1. รฟม. มีการจัดทำคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณที่ครบถ้วนทั้งระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่มีกรอบแนวทางการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และมีการเผยแพร่คู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และนำไปปฏิบัติ โดยระหว่างปีมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอทั้งปี รวมทั้งมีการประเมินผล โดยในระดับคณะกรรมการใช้แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ ซึ่งมีการประเมินเรื่องการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมบรรจุไว้ด้วย สำหรับระดับผู้บริหารและพนักงาน เป็นการใช้นแบบสอบถามในการสำรวจการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยม MRTA รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรแต่ละระดับตามที่ระบุในคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ โดยติดตามผ่าน Core Competency ของพนักงาน ในหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม
2. รฟม. ควรมีการประเมินคุณภาพ และ/หรือประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบการจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ และปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือกระบวนการปฏิบัติงานฯ ในระดับขั้นตอน/องค์ประกอบย่อยหรือระบบงานโดยรวม โดยใช้ผลประเมินกระบวนการฯ ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

**A1. การประเมินประสิทธิภาพ : ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับแผน**

1 รฟม. ได้ทบทวน/จัดทำ “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม.” เสนอคณะกรรมการ รฟม. ให้ความเห็นชอบ ในคราวประชุม ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 65 สำหรับใช้ใน**ปีงบประมาณ 2566** ซึ่งเร็วกว่าแผนการกำกับดูแลงานด้าน GRC ประจำปี 2565 ของคณะอนุกรรมการบริหารในการกำกับด้าน GRC ที่จะพิจารณาผลการทบทวน/ปรับปรุงนโยบายและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในการประชุมเดือนสิงหาคม 2565



2 รฟม. มีผลการดำเนินงาน “โครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร” (ในปีงบประมาณ 2566 บรรจุอยู่ในโครงการตามแผนปฏิบัติการขององค์กร ลำดับที่ 6.9.1\_GP) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม. ได้ตามแผน โดย ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากแผนร้อยละ 100 คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 100 เป็นการดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จตามแผนร้อยละ 100 เป็นปีที่ 6 ติดต่อกัน



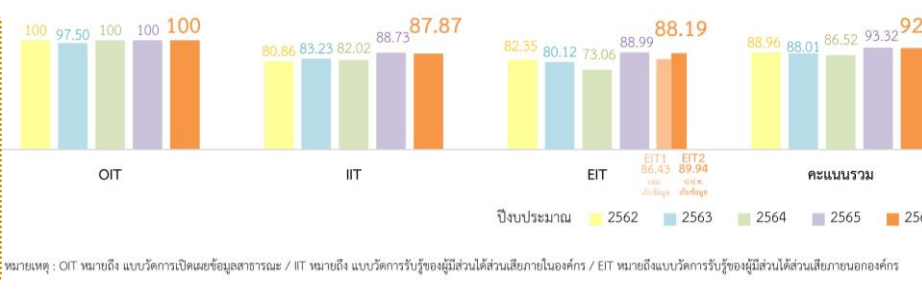
**A2. การประเมินประสิทธิผล : ประเมินการรับรู้/ทัศนคติของบุคลากร รฟม.**

3 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

มิติปริมาณ : ปีงบประมาณ 2566 รฟม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA อยู่ในลำดับที่ 3 จากรัฐวิสาหกิจสังกัด คค. จำนวน 9 แห่ง (ปีงบฯ 65 ลำดับที่ 2) และอยู่ในลำดับที่ 32 จากรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 51 แห่ง (ปีงบฯ 65 ลำดับที่ 28) โดยมีผลการประเมิน 92.82 คะแนน (ปีงบฯ 65 เท่ากับ 93.32 คะแนน)

มิติคุณภาพ : 
 

- การเปิดเผยข้อมูล : รฟม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) 100.00 คะแนน (คะแนนเต็มติดต่อกันเป็นปีที่ 3)
- มุมมองภายในองค์กร : รฟม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการรับรู้ของพนักงาน (IIT) 87.87 คะแนน (ปีงบฯ 65 เท่ากับ 88.73 คะแนน)
- มุมมองภายนอกองค์กร : รฟม. มีคะแนนผลการประเมิน ITA ในส่วนของการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) 86.43 และ 89.94 คะแนน (ปีงบฯ 65 เท่ากับ 88.99 คะแนน)



4 การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน รฟม. : เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่พฤติกรรมจริยธรรมที่ดี ตามที่ รฟม. กำหนดในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม. อย่างเป็นรูปธรรม หลังจากการดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กร ณ ปลายปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

มิติปริมาณ : ความสำเร็จของการปฏิบัติตนของผู้บริหาร รฟม. (ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ) ตาม “แนวปฏิบัติในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมของผู้มีระดับสูง ประจำปีงบประมาณ 2566” โดย ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีผลสำเร็จของการนำแนวปฏิบัติฯ ไปใช้เท่ากับร้อยละ 100 (ติดต่อกันเป็นปีที่ 3)

มิติคุณภาพ : 
 

- ผู้บริหาร : วัดจากความคิดเห็นของพนักงานที่เชื่อมั่นว่าผู้มีระดับสูงมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมในปีงบประมาณ 2565 (ช่วง 1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66) เท่ากับร้อยละ 79.84 (ปีงบฯ 65 ช่วง 3 เม.ย. – 30 ก.ย. 65 เท่ากับร้อยละ 82.18)
- พนักงาน : วัดจากผลการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) หัวข้อคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณของพนักงาน รฟม. โดยในปีงบประมาณ 2566 พนักงานมีผลการประเมินเฉลี่ยครั้งที่ 1 (รอบการประเมิน 1 ส.ค. 65 – 31 ม.ค. 66) เท่ากับ 4.6522 คะแนน (จาก 5.0000 คะแนน) (ปีงบฯ 65 ครั้งที่ 2 รอบการประเมิน 1 ก.พ. – 31 ก.ค. 65 เท่ากับ 4.6994 คะแนน)

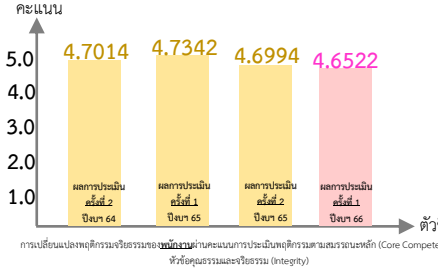
**ผลการสำรวจผู้บริหารและพนักงาน รฟม. เรื่องการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566**

☑ **ระดับผู้บริหาร** : ผู้บริหาร รฟม. (ตอบแบบสำรวจร้อยละ 100.00) คิดว่าการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม. ตลอดปีงบประมาณ 2566 มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เฉลี่ยในระดับ 8.14 จาก 10.00 คะแนน

☑ **ระดับพนักงาน** : พนักงาน รฟม. (ตอบแบบสำรวจร้อยละ 73.72) คิดว่าการจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรม รฟม. ตลอดปีงบประมาณ 2566 มีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เฉลี่ยในระดับ 9.42 จาก 10.00 คะแนน



**B. บทวิเคราะห์** : รฟม. สามารถรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานในระดับมาตรฐานที่หน่วยงานภายนอกกำหนด และผู้บริหารและพนักงาน รฟม. สามารถรักษามาตรฐานของของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมไปในทิศทางที่ดีขึ้น



**C. ข้อเสนอแนะ** : - ควรสื่อสารผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรเพื่อสร้างการรับรู้/ทัศนคติของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้เพิ่มสูงขึ้น

- ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีขึ้นโดยตรง อาทิ การจัดการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

- ควรกำหนดเครื่องมือใหม่ๆ ในการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริยธรรมทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สามารถเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมฯ ในหลากหลายมิติมากขึ้น