

การสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใสของส่วนราชการ

T
R
A
N
S
P
A
R
E
N
C
Y



คำนำ

ความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็น แอบแฝงซ่อนเร้น มีข้อมูลชัดเจน ละเอียด ประกอบการดำเนินการและตัดสินใจ โดยความหมายของคำว่า “ความโปร่งใสในองค์กร”(Corporate Transparency) ตามที่ระบุไว้ในวิกิพีเดีย จะเน้นการจัดอุปสรรคและ/หรือการอำนวยความสะดวก ให้ประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร กฎ ระเบียบ และกระบวนการ ทำงานโดยสะดวก จากคำจำกัดความดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าความโปร่งใสที่ใช้ ในการบริหารงานจะหมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการ ต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้ง มีกระบวนการในการติดตามและประเมินผล

สำนักงาน ก.พ. ได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในภาครัฐ โดย ร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินและ สร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และจัดทำเครื่องมือ วัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ในการประชุมเมื่อ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ และได้นำไปดำเนินการส่งเสริมส่วนราชการให้สร้าง มาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ปัจจุบัน มีหน่วยงานที่ได้ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในภาครัฐหลาย หน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาประเด็นประเมินความโปร่งใสของ

หน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสให้สอดคล้องกัน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานและพร้อมรับการประเมินความโปร่งใสจากหน่วยงานอื่นได้ด้วยเช่นกัน ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งให้นำไปส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานต่อไป

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการในการสร้างความโปร่งใสของภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องให้ประเทศไทยได้รับความเชื่อถือจากสังคมโลกมากขึ้นในอนาคต

สำนักงาน ก.พ.
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ๕

บทที่ ๒ เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ๑๗

ภาคผนวก

แบบฟอร์มที่ ๑ และ ๒ ๔๑

RADAR CHART ๔๙



เล่ม ๑

เมษายน ๒๕๕๔



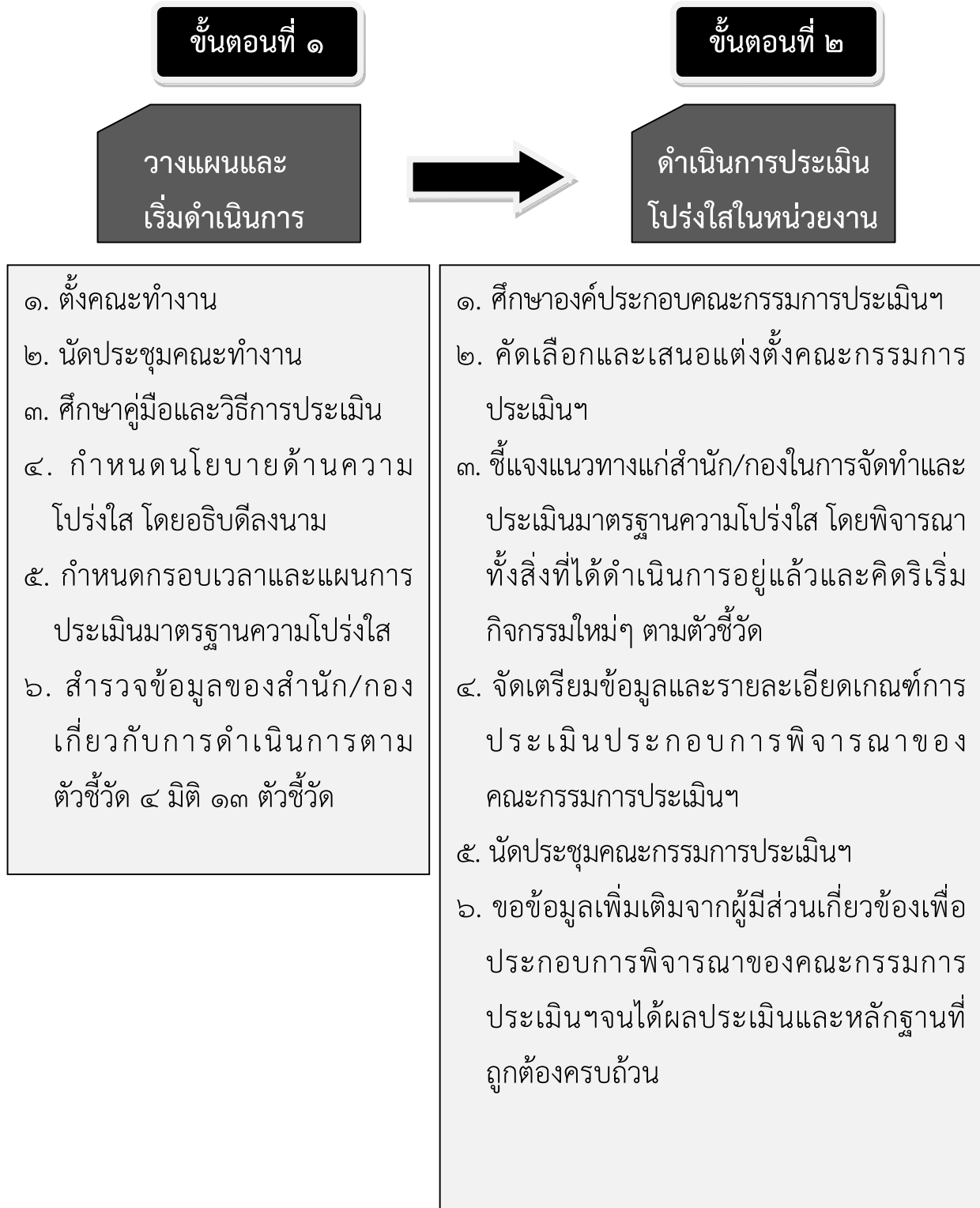
เล่ม ๒

มีนาคม ๒๕๕๔

บทที่ ๑

ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน

ท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสตามแผนภูมิ ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๓

จัดทำรายงาน
ผลการประเมิน

๑. ประมวลและสรุปผลการประเมินฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด / จัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน
๒. นัดประชุมกรรมการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบ/ยืนยันผลการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐาน พร้อมลงลายมือชื่อ
๓. จัดส่งรายงานผลการประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วยรายชื่อคณะทำงาน นโยบายด้านความโปร่งใส รายชื่อคณะกรรมการประเมินฯ แบบฟอร์มที่ ๑ แบบฟอร์มที่ ๒ และ Radar Chart

ขั้นตอนที่ ๑

ส่วนราชการวางแผนและดำเนินการ

ในขั้นตอนแรก เมื่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรและมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวแล้ว ผู้รับผิดชอบหลักจะตั้งคณะทำงานซึ่งมาจากส่วนงานต่างๆ ในองค์กร โดยมีผู้แทนจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มแผนงาน สำนัก/กอง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน หลังจากมีประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และภารกิจของคณะทำงานและศึกษารายละเอียดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสแล้ว

ฝ่ายเลขานุการจะเป็นผู้ประสานสืบค้นข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง จากนั้นคณะทำงานจะกำหนดระยะเวลาและแผนการประเมินอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเวลาที่กำหนด การประเมินมาตรฐานความโปร่งใสจะมีทั้งระดับกรมและระดับสำนัก/กอง ตามที่ระบุไว้ในรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งหากเป็นระดับสำนัก/กองให้นำคะแนนของทุกสำนัก/กอง มารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย เพื่อเป็นคะแนนระดับกรม

คณะทำงานควรประสานติดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกสำนัก/กอง เพื่อสำรวจรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามเกณฑ์ประเมินความโปร่งใสทั้ง ๔ มิติ และนำส่งข้อมูลดังกล่าวให้คณะกรรมการประเมินความโปร่งใสพิจารณาต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒

ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน

หลังจากจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานตามขั้นตอนที่ ๑ แล้ว คณะทำงานศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ โดยคณะกรรมการบางส่วนมาจากภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การประเมินมีมุมมองและข้อเสนอแนะที่หลากหลายจากคณะกรรมการ และส่งผลต่อการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินการของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างแท้จริง คณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการของหน่วยงาน อาจเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน หรือผู้แทนที่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจและกระบวนการของหน่วยงาน

ผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ อาจเป็นผู้แทนจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หน่วยงานภายใน หรือข้าราชการเกษียณ ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้บริการ อาจเชิญมาจากผู้ที่ติดต่อกับหน่วยงานเป็นประจำ หรือจากส่วนราชการที่มีการติดต่อ ประสานงาน หรือใช้บริการกับส่วนราชการของท่าน

ผู้แทนสื่อมวลชน อาจเป็นนักข่าวที่ปฏิบัติงานประจำกรม หรือกระทรวง เพราะจะเข้าใจงานของหน่วยงาน

นักวิชาการอิสระ เป็นผู้ที่ทำงานทางวิชาการ และมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกิจของหน่วยงาน อาจเป็นข้าราชการเกษียณหรือที่ปรึกษาส่วนราชการ หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่เคยช่วยงานส่วนราชการ

ต่อจากนั้นคณะทำงานประสานหน่วยงานภายในให้ส่งหลักฐาน การดำเนินการของสำนัก/กอง ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดทั้ง ๔ มิติ เพื่อ เป็นการเตรียมข้อมูลให้สอดคล้องต่อการประเมิน จากนั้นกรรมการประเมินฯ พิจารณาให้คะแนนในแต่ละมิติ และตัวชี้วัดย่อย ลงในแบบฟอร์มที่ ๑ และ ๒

เกณฑ์การประเมินนี้เป็นการประเมินในระดับกรม ยกเว้นตัวชี้วัดที่ ๒.๒ เป็นระดับสำนัก/กอง ที่ต้องนำผลรวมคะแนนของทุกสำนัก/กอง มาหาค่าเฉลี่ย

องค์ประกอบของมาตรฐานความโปร่งใส ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัด มีดังนี้

มิติที่	ตัวชี้วัด	
๑ ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความ พยายาม/ริเริ่ม ของ หน่วยงานในการ สร้างความโปร่งใส	๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	เป็นการวัด ระดับกรม
	๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่อง ความโปร่งใสในองค์กร	เป็นการวัด ระดับกรม
	๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการ สร้างความโปร่งใส	เป็นการวัด ระดับกรม
๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบ ตรวจสอบภายใน องค์กร และการมี ส่วนร่วม	๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	เป็นการวัด ระดับกรม
	๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและ ประกาศให้ทราบ	เป็นการวัด ระดับ สำนัก/กอง
	๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการ ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	เป็นการวัด ระดับกรม
	๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการ ประเมินตนเองต่อสาธารณะ	เป็นการวัด ระดับกรม
	๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติราชการ	เป็นการวัด ระดับกรม
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ ดุลยพินิจ	๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นการวัด ระดับกรม
	๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	เป็นการวัด ระดับกรม
	๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงาน บุคคล (การสรรหาและคัดเลือก)บุคลากร	เป็นการวัด ระดับกรม

มิติที่	ตัวชี้วัด	
	๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)	เป็นการวัดระดับกรม
	๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)	เป็นการวัดระดับกรม
	๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	เป็นการวัดระดับกรม
๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	เป็นการวัดระดับกรม
	๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	เป็นการวัดระดับกรม

คณะทำงานสำรวจข้อมูลตามมิติและตัวชี้วัดที่ระบุไว้ข้างต้น โดยดูรายละเอียดจากระดับคะแนนที่กำหนดไว้ของแต่ละตัวชี้วัด แล้วรวบรวมหลักฐานข้อมูลสนับสนุนคะแนนที่ได้ หากคณะทำงานเห็นว่าเกณฑ์คะแนนควรเป็นระดับใดจะต้องจัดหาหลักฐานข้อมูลประกอบให้สอดคล้องครบถ้วน สำหรับตัวชี้วัดที่ ๒.๒ เป็นการประเมินระดับสำนัก/กอง คณะทำงานจะต้องประเมินในทุกสำนัก/กอง แล้วนำคะแนนที่ได้ของแต่ละสำนัก/กองมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนสำนัก/กองทั้งหมดของส่วนราชการ เพื่อเป็นคะแนนเฉลี่ย ส่วนตัวชี้วัดที่เหลือเป็นการประเมินระดับกรม

เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวรวมทั้งกรอบแนวทางการให้คะแนนแล้ว คณะทำงานจึงนำข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อพิจารณาครั้งที่ ๑ ในการพิจารณาของคณะกรรมการหาต้องการข้อมูลเพิ่มเติม หรือกรรมการมี

ความเห็นแตกต่างในการให้คะแนน คณะทำงานควรหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาของกรรมการ รวมทั้งนำข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแจ้งให้หน่วยงานรับทราบ ซึ่งหน่วยงานสามารถปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของกรรมการได้ทันที พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลหลักฐานประกอบการพิจารณาของกรรมการเพิ่มเติม

อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้คะแนนในระดับใดจะต้องมีหลักฐานข้อมูลการดำเนินการประกอบการให้คะแนนในระดับนั้นๆ และให้เก็บหลักฐานข้อมูลไว้พร้อมรับการตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ ๓

การจัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส

การจัดทำรายงานนับเป็นขั้นตอนสำคัญของการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถทำความเข้าใจแบบแนวทางการประเมิน รวมทั้งมีหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้โปร่งใสและเกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยหลังจากคณะกรรมการประเมินฯ ได้ประเมินแล้ว คณะทำงานต้องนำข้อมูลมาประมวลและสรุปผลการประเมินตามแบบฟอร์มที่ ๑ และแบบฟอร์มที่ ๒ จากนั้นนำคะแนนแต่ละตัวชี้วัดมาทำ Radar Chart โดยใช้คะแนนเต็ม สำหรับคะแนนตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ถ้าคะแนนเฉลี่ยเป็นทศนิยมมากกว่า ๐.๕ ให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม เช่นคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๒ ปัดเป็นคะแนน ๔ และคณะทำงานจัดทำรายงานผลการประเมิน ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ในขั้นตอนสุดท้าย อย่างไรก็ตาม ก่อนการจัดส่งรายงาน คณะทำงานควรจัดประชุมคณะกรรมการประเมิน เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน และให้กรรมการทุกคนลงนามรับรองผลการประเมินที่ท้ายแบบฟอร์ม

รายงานผลการประเมินฯ ประกอบด้วย

๑. รายชื่อคณะทำงานจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส
๒. นโยบายด้านความโปร่งใส
๓. รายชื่อคณะกรรมการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
๔. แบบฟอร์มที่ ๑
๕. แบบฟอร์มที่ ๒ พร้อมข้อเสนอแนะ และการพัฒนา/ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของของคณะกรรมการ (ถ้ามี)

๖. Radar Chart

๖.๑ คะแนนการประเมินครั้งนี้

๖.๒ คะแนนการประเมินเปรียบเทียบกับครั้งที่แล้ว พร้อมทั้ง

กิจกรรมการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน

สำหรับรายละเอียดหลักฐานข้อมูลที่ใช้ยืนยันผลการประเมิน ให้เก็บไว้ที่
หน่วยงานพร้อมรับการตรวจสอบ และสามารถใช้เป็นหลักฐานประกอบการ
ประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานอื่นได้

บทที่ ๒

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานพร้อมทั้งพัฒนาหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสนี้จะเป็นแนวทางการดำเนินการที่สามารถใช้ตอบตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานอื่นได้ ดังนี้

๑. มาตรฐานความโปร่งใส (๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย)
๒. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

๑. มาตรฐานความโปร่งใส

มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ประกอบด้วย ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัด ต่อมา อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ เห็นชอบ “เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ” ที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

มติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานใน การสร้างความโปร่งใส

แสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำหนดทิศทางของหน่วยงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงานจะเอาจริงเอาจังในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส

มติที่ ๑ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

แสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมี

ส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

มติที่ ๒ ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

แสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ มีการใช้ข้อมูลและ/หรือ เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจดังกล่าวได้

มติที่ ๓ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)

๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การพัฒนาบุคลากร)

๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิตินี้ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการร้องเรียน

แสดงระบบ/กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาการร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน

มิตินี้ ๔ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๒. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

การประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในแต่ละตัวชี้วัดเป็นการประเมินแบบขั้นบันได เกณฑ์การประเมินจะพิจารณาจากความก้าวหน้าของงานตามระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) หรือระดับความสมบูรณ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด ตัวชี้วัดหนึ่งประกอบด้วยระดับคะแนน ๐-๕ จากระดับความสมบูรณ์น้อยไปสู่ระดับความสมบูรณ์มาก

เกณฑ์การประเมินและระดับคะแนนของ ๑๓ ตัวชี้วัด ใน ๔ มิติหลัก มีดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานใน การสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส (เป็นตัวชี้วัดระดับกรม)

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๑	มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีแผนงานดำเนินการตามนโยบายฯ และแนวทางการประเมินผลตามนโยบาย ดังกล่าวเป็นระยะ ๆ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่าง ๆ
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรม หน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุมการสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่ สื่อต่าง ๆ การจัดทำคู่มือ เป็นต้น
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุ
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๑.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. ตัวอย่างองค์ความรู้ หรือคู่มือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เช่น การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การป้องกันความขัดแย้ง

ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (CONFLICT OF INTERESTS)
แนวทางการดำเนินการด้านข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ
พ.ศ. ๒๕๔๐ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียไร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส
๑	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับจรรยาของหน่วยงาน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. ผู้บริหาร มีการสื่อสารถึงความสำคัญและแนวทางในการดำเนินการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. กำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๑.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส
๑	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ๑ กิจกรรม
๒	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ๒ กิจกรรม
๓	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ๓ กิจกรรม
๔	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ๔ กิจกรรม
๕	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม และต้องมีกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๑.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ตัวอย่างแนวทาง/กิจกรรมเพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส เช่น การให้ข้าราชการร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การคิดนวัตกรรมหรือช่องทางใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การจัดสื่อรณรงค์ การกำหนดช่องทางให้สาธารณชนตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การให้ข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน เป็นต้น

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
๑	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ฯ อย่างชัดเจน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ และข้อมูลเกี่ยวกับการ กำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือ ช่องทางอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๙ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และ จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน เพื่อให้การสืบค้นข้อมูลทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ใน การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถ ตอบสนอง หรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) โดยเฉพาะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน เป็นต้น

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๒.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร **มาตรา ๗** หน่วยงานของรัฐต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ (๑) โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน (๒) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน (๓) สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ (๔) กฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียนระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ และ (๕) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด **มาตรา ๙** หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ (๑) ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว (๒) นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา ๗ (๔) (๓) แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ (๔) คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบถึงสิทธิหน้าที่ของเอกชน (๕) สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา ๗ วรรคสอง (๖) สัญญาสัมปทาน สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน (๗) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย หรือโดยมติคณะรัฐมนตรี และ (๘) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
๑	มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ เฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างชัดเจนทางช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ วิทยู โททัศน์
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลตามคะแนนระดับที่ ๓ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่า
เรื่องเงิน / บัญชี

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
๑	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
๒	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๒ เรื่อง/ ด้าน
๓	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๓ เรื่อง/ ด้าน
๔	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ เรื่อง/ ด้าน
๕	มีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพตมิชอบ

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อ
สาธารณะ

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงานต่อสาธารณะ
๑	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป
๓	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๑ ช่องทาง
๔	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
๕	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๔ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
๑	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น website หรือเอกสารรายงานประจำปี อาทิ - <u>หน่วยงานประเภทนโยบาย/การบริหาร</u> : เผยแพร่ในประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานประเภทบังคับใช้กฎหมาย</u> : เผยแพร่ในประเด็นการควบคุมกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานประเภทสนับสนุนวิชาการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานประเภทบริการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่าง ๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่า ๕๐ %
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
	๕๐ % โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ ๔ คะแนน เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ ๗๐ % ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๒.๕ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ แสดงทัศนะ เสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๓. ช่องทาง /กระบวนการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์ ตู้รับข้อคิดเห็น ตู้ ปณ.รับเรื่องจากประชาชน เว็บไซต์/เว็บบอร์ด การจัดกิจกรรม/สัมมนา/เวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็น

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการปฏิบัติงาน
๑	มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการนำข้อมูล มาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีแนวทางการติดตามทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๓.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. การลดดุลยพินิจสามารถดำเนินการโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน
๑	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน
๑	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๓.๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๑	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๓.๒.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
๑	มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ และกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามผล และกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๓.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส หมายถึง ระบบการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมรวมทั้งกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถรับได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ

๓. ความเสี่ยงของหน่วยงานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจหลักและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑	มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สะดวก รวดเร็ว
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการส่งเรื่องร้องเรียน ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๔.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่นมาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
๐	ไม่มีการกำหนดระเบียบ/ขั้นตอนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๒	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๓	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการเผยแพร่ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเรื่องร้องเรียนให้ สาธารณชนรับทราบ
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๔.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ภาคผนวก

แบบฟอร์มที่ ๑

ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ.....(ชื่อส่วนราชการ).....

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนการประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี	มี					
		๐	๑	๒	๓	๔		๕
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการ สร้างความโปร่งใส								
๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส								
๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร								
๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส								
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมี ส่วนร่วม								
๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร								
๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ								
๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/ บัญชี								
๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ								

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนการประเมิน							ข้อเสนอแนะ
	รวม	ไม่มี	มี					
		๐	๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ								
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน								
๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล								
๓.๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร								
๓.๒.๒ การแต่งตั้งและบรรจุบุคลากร								
๓.๒.๓ การพัฒนาบุคลากร								
๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส								
มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน								
๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน								
๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน								

แบบฟอร์มที่ ๒

แบบฟอร์มที่ ๒

ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ.....(ชื่อส่วนราชการ).....

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม/การดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้ อ้างอิง
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการ สร้างความโปร่งใส			
๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส			
๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร			
๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส			
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมี ส่วนร่วม			
๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร			
๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ			
๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่อง เงิน/บัญชี			
๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ			
๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ			

มติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ			
๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน			
๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล			
๓.๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร			
๓.๒.๒ การแต่งตั้งและบรรจุบุคลากร			
๓.๒.๓ การพัฒนาบุคลากร			
๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส			
มติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน			
๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน			
๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน			

ลงนาม

(.....)

ประธานกรรมการ

ลงนาม.....

(.....)

กรรมการ

ลงนาม.....

(.....)

กรรมการ

ลงนาม.....

(.....)

กรรมการ

ลงนาม.....

(.....)

กรรมการ

ลงนาม.....

(.....)

กรรมการและเลขานุการ

RADAR CHART

กราฟใยแมงมุม

การแสดงผลการประเมินตาม Radar Chart

สำนักงาน ก.พ. ได้นำการแสดงผลการประเมินตาม Radar Chart มาใช้ ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร เพื่อให้เห็นผลของการประเมินและมีการเปรียบเทียบในทุกมิติ

Radar Chart : เป็นกราฟรูปหลายเหลี่ยมซึ่งจะแสดงการเปรียบเทียบปริมาณความมาก-น้อยของแต่ละส่วน โดยการกำหนดตำแหน่งจุดลงในแต่ละเส้นแกนของกราฟ ซึ่งการกำหนดจุดลงบนแกนนี้ จะมีจุดก่อนและจุดหลังเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

Radar Chart ดังกล่าวนั้นนอกจากจะแสดงผลในเชิงเปรียบเทียบระหว่างมิติแล้ว ต่อไปเมื่อส่วนราชการมีการปรับปรุงตนเองในมิติต่างๆ ก็สามารถแสดงพัฒนาการหรือการปรับปรุงด้วยระดับคะแนนที่สูงขึ้น เปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิมลงใน Radar Chart นี้ ทำให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

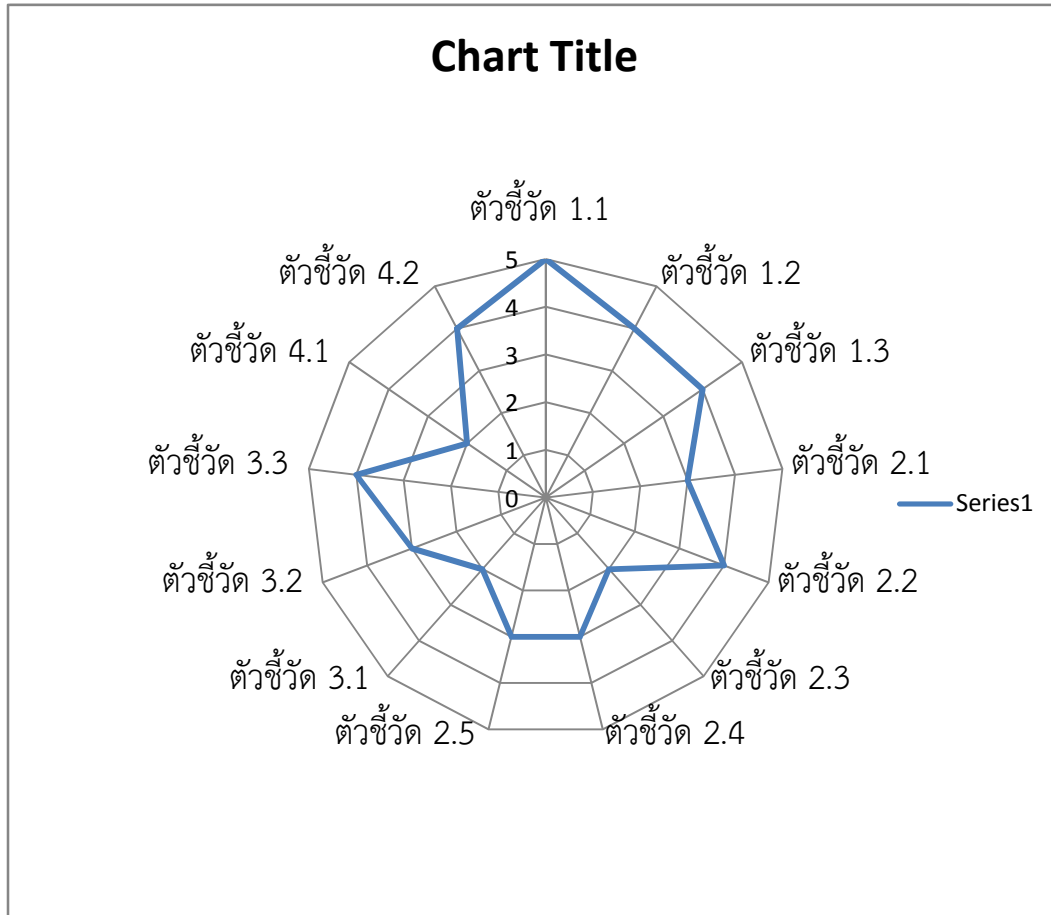
หน้าที่ของกราฟใยแมงมุม

- ใช้สำหรับเปรียบเทียบความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของข้อมูลแต่ละจุด
- เพื่อดูความแตกต่างระหว่างเป้าหมายกับปัจจุบัน
- เพื่อดูความแตกต่างระหว่างก่อนเริ่มกิจกรรมและหลังจากทำกิจกรรมแล้ว

หลักสำคัญในการสร้างกราฟใยแมงมุม

- กำหนดจำนวนแกนที่ต้องการจะแสดงข้อมูล
- แต่ละชั้นของใยแมงมุมจะต้องเท่ากันและมีค่ามากที่สุดเท่ากันด้วย

ตัวอย่าง



(สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel ช่วยดำเนินการ โดยใส่คะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อยและเลือกเมนู Radar Chart)



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

47/101 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง

จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0-2547-1000

www.ocsc.go.th