

ที่ นศ ๐๐๑๖.๓/ว ๔๒๓๖

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

เรียน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งว่า มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

ดังนั้น จังหวัดจึงส่งข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อให้ทุกส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประกอบการปฏิบัติภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้จังหวัดอยู่ระหว่างการพิจารณาใช้เป็นตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ประจำปีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระ มินทราศักดิ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานจังหวัด
ฝ่ายอำนวยการ
โทร./โทรสาร ๐-๗๕๓๕๖-๕๕๓
โทร./โทรสาร (มท) ๗๐๔๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

.....

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๘(๓) บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒ ข้อ ๔ บัญญัติให้ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของภาครัฐ รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

ดังนั้น ก.พ.จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและข้าราชการมีแนวทางประกอบการบริหารราชการและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ลดความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานความโปร่งใส ประกอบด้วย ๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ส่วนที่ ๒ เกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๑ คะแนน	มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการสื่อสารถึงความสำคัญของนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์หรือตามแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีผลสำเร็จในการจัดสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน เช่น ได้รับรางวัล ได้รับการยกย่องชมเชย หรือสามารถระบุผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ หรือแผนอย่างเป็นรูปธรรม

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๑.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า นโยบายด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้นี้ครอบคลุมถึงนโยบายชื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และหากส่วนราชการมีการกำหนดนโยบายหลายนโยบายก็ควรนำทุกนโยบายมาแสดงร่วมกัน

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๐ คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส
๑ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
๒ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน
๓ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน
๔ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๔ ด้าน
๕ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๑.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง

๒. ตัวอย่างการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เช่น การเป็นประธานเป็นที่ปรึกษาเป็นคณะทำงาน เป็นวิทยากรให้ความรู้ มีการสั่งการและติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ การมีมาตรการจูงใจ การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ฯลฯ

๓. ตัวอย่างกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ด้านการรักษาจรรยา ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบด้านการกำหนดกติกาหรือมาตรฐานการทำงานของข้าราชการเพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ฯลฯ

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส
๑ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๑ อย่าง
๒ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๒ อย่าง
๓ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๓ อย่าง
๔ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๔ อย่าง
๕ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๕ อย่าง และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน อย่างน้อย ๒ กิจกรรม

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๑.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ตัวอย่างแนวทาง/กิจกรรมเพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส เช่น การตั้งบุคคลภายนอก (ระดับกรม) มาเป็นกรรมการ การจัดทำโปสเตอร์ หรือ แผ่นพับรณรงค์ต่อต้านคอร์รัปชัน การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน การจัดบรรยายพิเศษเรื่องความสำคัญของความโปร่งใส การกำหนดวิธีการ ช่องทางให้สาธารณชนได้ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การเผยแพร่กระบวนงานหรือขั้นตอนระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใช้บริการได้ทราบ ฯลฯ

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
๑ คะแนน	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ตามบริบทหน้าที่ของแต่ละกรม)
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว มีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯเป็นการเฉพาะ และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และเผยแพร่บนเว็ปไซต์
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนอง หรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) โดยเฉพาะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน ข้อมูลการดำรงตำแหน่งและการได้รับผลประโยชน์อื่นของผู้บริหาร เป็นต้น

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน
๑ คะแนน	มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนเฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนภายในกรมหรือเทียบเท่า
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางเว็ปไซต์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางช่องทางอื่นๆ เพิ่มอีกอย่างน้อย ๑ ช่องทาง

หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง

๒. ประชาชนในที่นี้ รวมถึง ข้าราชการเจ้าหน้าที่ภายในกรมและส่วนราชการที่มารับบริการ

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๐ คะแนน	ไม่มีระบบตรวจสอบภายในของสำนัก/กอง
๑ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
๒ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๑ ระบบ
๓ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๒ ระบบ
๔ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๓ ระบบ
๕ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ ระบบ

หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๒.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ระบบตรวจสอบที่มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี เช่น ระบบพัสดุ ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบบริหารความเสี่ยง ฯลฯ

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๐ คะแนน	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
๑ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน
๒ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป
๓ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๑ ช่องทาง
๔ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
๕ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๔ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๐ คะแนน	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
๑ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็ปไซด์ หรือเอกสารรายงานประจำปี - <u>หน่วยงานนโยบายการบริหาร</u> ประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย</u> ประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ</u> ประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานบริการ</u> ประเด็นภารกิจหลักการบริการของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่างๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ **(ต่อ)**

๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ร้อยละ ๕๐ โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ ๔ คะแนน เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป

หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๒.๕ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๓. ช่องทาง /กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์/ ตู้รับข้อคิดเห็น/ ตู้ปณ.รับเรื่องจากประชาชน/ เว็ปไซต์ /เว็ปบอร์ด /การจัดกิจกรรม /สัมมนา /เวที เพื่อรับฟังความคิดเห็น

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๐ คะแนน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัว ไม่มีคู่มือ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่มีการใช้เทคโนโลยี
๑ คะแนน	มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน
๓ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๓ กระบวนงาน
๔ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๔ กระบวนงาน
๕ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๕ กระบวนงานขึ้นไป

หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๓.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. การลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ การลดการใช้ดุลยพินิจนี้เป็นการลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๐ คะแนน	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
๑ คะแนน	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้บุคลากรได้ทราบ
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง พร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๓.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

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

หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๓.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส หมายถึง ระบบการบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการการดำเนินการต่างๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ

๓. ความเสี่ยงของหน่วยงานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจหลักและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงภายในสำนัก/กองในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑ คะแนน	มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนเฉพาะเรื่อง
๒ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง
๓ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบ
๔ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
๕ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๔.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง

๒. เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่นมาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑ คะแนน	มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระเบียบการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. เผยแพร่ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติให้หน่วยงานภายในและภายนอกทราบ
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๔.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า