



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๙

ที่ นร ๐๒๒๔/๑๓๔

วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายประวิณ พัฒนะพงษ์)

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๙/๔๒ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินและจัดเก็บหลักฐานข้อมูลโดยใช้ “เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ” ประกอบด้วย ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัด (ตามเอกสารแนบ ๑)

๑.๒ อปส. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ตามคำสั่ง กปส. ที่ ๕๐๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘ (ตามเอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ จัดประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๑๑ A ชั้น ๒ อาคารกรมประชาสัมพันธ์ มีมติให้ สำนัก/กอง ดำเนินการตามตัวชี้วัดการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดในมิติที่ ๒ (ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม) ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น ๕ ระดับ (ตามเอกสารแนบ ๓) ดังนี้

ระดับที่ ๑ มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ

ระดับที่ ๒ มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ และประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ ภายในสำนัก/กอง

ระดับที่ ๓ มีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ ให้ผู้รับบริการรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ของสำนัก/กอง

ระดับที่ ๔ มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่ใช้บริการของ สำนัก/กอง รับทราบช่องทางการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวของ สำนัก/กอง

ระดับที่ ๕ สำนัก/กอง มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อป้องกันหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด พร้อมรายงานให้หัวหน้าสำนัก/กอง รับทราบ

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและครบถ้วนตามเอกสารที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงเห็นสมควรมอบหมายให้ สำนัก/กอง ดำเนินการในมิติที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น พร้อมรายงานผล ส่ง กคจ.กปส. ภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้กรุณาสั่งการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามเสนอ

๑ - ๓

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

อกจ.

ประธานคณะกรรมการ

จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์

(นายอภิรักษ์ จันทะรัง)

อปส.

๒๘ พ.ค. ๒๕๕๘

นายประวิณ พัฒนะพงษ์

๒๘ พ.ค. ๒๕๕๘

อปส. (นายอภิรักษ์ จันทะรัง)

๒๘ พ.ค. ๒๕๕๘

3392

แบบรายงานผลการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ (ระดับ สำนัก/กอง)
หน่วยงาน

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ประเด็นหลัก/ตัวชี้วัด	ประเด็นย่อย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและภาคีให้ทราบ	๑. ให้ สำนัก/กอง กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการประชาชน		
	๒. กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการประชาชน และมีการประกาศภายใน สำนัก/กอง		
	๓. ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการประชาชน ให้ผู้รับบริการทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ของสำนัก/กอง		
	๔. แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่ใช้บริการของ สำนัก/กอง รับทราบช่องทางการเข้าถึงข้อมูล		
	๕. สำนัก/กอง มีการตั้งคณะทำงานเพื่อป้องกันหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด พร้อมรายงานให้หัวหน้า สำนัก/กอง รับทราบ		

ด่วนมาก

ที่ นร ๑๐๑๙/๔๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์

๙ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการประชุมชี้แจงฯ และแบบตอบรับ

๒. เอกสารประกอบการรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ

๓. เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ตามที่คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนเกี่ยวกับการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการ ดำเนินการของส่วนราชการให้มีความโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีส่วนราชการเข้าร่วมดำเนินการแล้ว จำนวน ๘๕ ส่วนราชการ นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส โดยบูรณาการกับตัวชี้วัดความโปร่งใส ของหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ เห็นชอบ “เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ” ที่พัฒนาขึ้น และเพื่อให้ส่วนราชการนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสได้อย่างเหมาะสม จึงกำหนดจัดการประชุมชี้แจง เรื่อง การประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการและแนวทางการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยใช้เครื่องมือวัดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของส่วนราชการ รวมทั้งมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรคของการประเมิน ความโปร่งใสที่ผ่านมา ในวันอังคารที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๙ อาคารสำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ เรื่องความโปร่งใส รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ หลังจากนั้นขอให้หน่วยงานของท่านดำเนินการสร้าง และประเมินมาตรฐานความโปร่งใส รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓ เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้ ประกาศเกียรติคุณและยกย่องส่วนราชการที่ร่วมดำเนินการในงานวันคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในภาครัฐที่กำหนดจัดในเดือนสิงหาคมของทุกปี

/จึงเรียนมา...

30122
10 มี.ค. 58
15.12

สำนักงาน ก.พ. วันที่ 10 มี.ค. 2558
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 16.18

☐ กพบ.	☐ กอพ.
☐ ผบค.	☐ ผสป.
☐ ผบห.	☒ กคจ.
☐ กวช.	☐

กลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล
รับที่ E45
วันที่ 11/03/58
เวลา 9.26

คส. กพ
02/3/58
10 มี.ค. 58

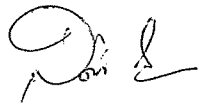
นร ๐๒๒๔/๖๒

วันที่ ๑๒ มี.ค. ๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวินฯ) และ อจก.

สำนักงาน ก.พ. ขอเชิญเข้าร่วมประชุมชี้แจง เรื่อง การประเมิน
มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
วิธีการและแนวทางการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยใช้เครื่องมือ
วัดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของส่วนราชการ รวมทั้งมีโอกาส
แลกเปลี่ยน ประสานการแก้ปัญหา อุปสรรคของการประเมินความโปร่งใส
ที่ผ่านมา ในวันอังคารที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๙ อาคารสำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นสมควรมอบนายจักรกฤษณ์
วงศ์สุวรรณ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนางสาววัลนิภา
อำไพจิตร บุคลากร กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เข้าร่วมประชุม
ดังกล่าว



(นายสมบัติ จัยรัตน์)

รอง ห.กคจ.กปส.

๑๒ มี.ค. ๕๘



(นายประวิน พัฒนพงษ์)

รปส.

๑๖ มี.ค. ๒๕๕๘

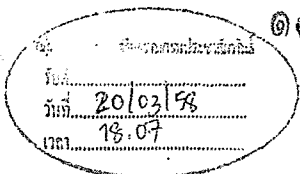
- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ



(นายอภิรักษ์ จันทรวงศ์)

อปส.

๑๗ มี.ค. ๒๕๕๘



อปส. (นายอภิรักษ์ จันทรวงศ์) 1700

๑๖ มี.ค. ๒๕๕๘

๑๖ มี.ค. ๒๕๕๘

๑๖ มี.ค. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ดังนี้

๑. มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จำนวน ๒ คน เข้าร่วมการประชุมชี้แจง ตามวัน เวลา สถานที่ดังกล่าว และโปรดส่งแบบตอบรับเข้าร่วมประชุม ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันจันทร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘

๒. ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสและส่งผลการประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันศุกร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ นางสาวลักขิกา นวลแสง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

น. น

(นางสาวนงนารถ เพชรสม)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๑๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

.....

ประกอบด้วย

๑. มาตรฐานความโปร่งใส (๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย)

๒. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

๑. มาตรฐานความโปร่งใส (๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย) มีดังนี้

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

๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)

๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(การพัฒนาบุคลากร)

๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๔.๑. การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๒. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๑ คะแนน	มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหาร และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีแผนงานดำเนินการตามนโยบายฯ และแนวทางการประเมินผลตามนโยบายดังกล่าว เป็นระยะ ๆ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่าง ๆ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงาน ด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุม การสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่าง ๆ การจัดทำ คู่มือ เป็นต้น
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุ
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะ ๆ พร้อมทั้งจัดทำ รายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี

หมายเหตุ ตัวอย่างองค์ความรู้ หรือคู่มือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เช่น การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การป้องกันความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (CONFLICT OF INTERESTS) แนวทางการดำเนินการด้านข้อมูลข่าวสาร ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียไร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๐ คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส
๑ คะแนน	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จรรยาของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. ผู้บริหาร มีการสื่อสารถึงความสำคัญและแนวทางในการดำเนินการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. กำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผล การปฏิบัติราชการรายบุคคล
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส

๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

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

หมายเหตุ ตัวอย่างแนวทาง/กิจกรรมเพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส เช่น การให้ข้าราชการร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การคิดนวัตกรรมหรือช่องทางใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การจัดสื่อรณรงค์ การกำหนดช่องทางให้สาธารณชนตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การให้ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน เป็นต้น

มติที่ ๒ มิติด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
๑ คะแนน	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ฯ อย่างชัดเจน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ และข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือช่องทางอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๙ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน เพื่อให้การสืบค้นข้อมูลทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว
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 รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่

	สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน เป็นต้น
--	--

หมายเหตุ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มาตรา ๗ หน่วยงานของรัฐต้องส่งข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ (๑) โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน (๒) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน (๓) สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ (๔) กฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ ทั้งนี้ เฉพาะที่จัดให้มีขึ้นโดยมีสภาพอย่างกฎ เพื่อให้มีผลเป็นการทั่วไปต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง 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 สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ (๗) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย หรือโดยมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ให้ระบุรายชื่อรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย และ (๘) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

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

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน / บัญชี

๐ คะแนน	ไม่มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ
๑ คะแนน	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
๒ คะแนน	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๒ เรื่อง/ด้าน
๓ คะแนน	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๓ เรื่อง/ด้าน
๔ คะแนน	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ เรื่อง/ด้าน
๕ คะแนน	มีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๐ คะแนน	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานต่อสาธารณะ
๑ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป
๓ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๑ ช่องทาง
๔ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
๕ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๐ คะแนน	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
๑ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น website หรือเอกสารรายงานประจำปี อาทิ - <u>หน่วยงานประเภทยโยบาย/การบริหาร</u> : เผยแพร่ในประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานประเภทบังคับใช้กฎหมาย</u> : เผยแพร่ในประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานประเภทสนับสนุนวิชาการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานประเภทบริการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่าง ๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่า ๕๐ %
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ ๕๐ % โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ ๔ คะแนน เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจ

	หลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ ๗๐ % ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป
--	---

หมายเหตุ การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

ช่องทาง /กระบวนการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์ ตู้รับข้อคิดเห็น ตู้ ปณ.รับเรื่องจากประชาชน เว็บไซต์/เว็บบอร์ด การจัดกิจกรรม/สัมมนา/เวที เพื่อรับฟังความคิดเห็น

มติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

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

หมายเหตุ การลดดุลยพินิจสามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ ซึ่งการลดการใช้ดุลยพินิจนี้เป็นการลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

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

๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)

๐ คะแนน	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน
๑ คะแนน	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)

๐ คะแนน	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๑ คะแนน	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

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. มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการติดตามผล และกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

หมายเหตุ ระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส หมายถึง ระบบการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ ทั้งนี้ ความเสี่ยงของหน่วยงานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจหลักและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

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

หมายเหตุ เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่นมาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

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



คำสั่งกรมประชาสัมพันธ์

ที่ ๕๐๒/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์

ด้วย กรมประชาสัมพันธ์ ได้เข้าร่วมจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อพัฒนาการดำเนินการของส่วนราชการ ให้มีความโปร่งใสเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๘ (๓) และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ บรรลุผลตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. นายอภิรักษ์ จันทรังษี | ที่ปรึกษา |
| อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | |
| ๒. นายประวิณ พัฒนะพงษ์ | ที่ปรึกษา |
| รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | |
| ๓. นายจรรุญ ไชยศรี | ที่ปรึกษา |
| รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | |
| ๔. นายจำลอง สิงห์โตงาม | ที่ปรึกษา |
| รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ | |
| ๕. นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า | ประธานคณะกรรมการ |
| ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | |
| ๖. ผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. เลขาธิการกรม หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๔. รองหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๕. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้คณะ...

โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

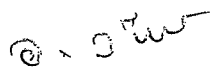
๑. ดำเนินการศึกษาและจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ให้เป็นไปตาม
เกณฑ์ในมิติต่าง ๆ ตามแนวทางการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สำนักงาน ก.พ.

๒. ประสานกับหน่วยงานภายในกรมประชาสัมพันธ์และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ
ประเมินผลบรรลุวัตถุประสงค์

๓. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายอนันต์ จันทรังษี)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

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 วิทยุ โทรทัศน์
๔	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลตามคะแนนระดับที่ ๓ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๕	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง