



กรมสุขภาพจิต <sup>440</sup>  
 เลขรับ ๖๖๐๑  
 วันที่ ๖ ต.ค. ๕๗  
 เวลา ๑๐.๓๖ น.

ที่ นร ๑๐๑๓๗.๗/๖๔๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพินธุโยก กทม. ๑๐๓๑๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

กองการเจ้าหน้าที่  
 เลขที่ ๗๗๑๓  
 วันที่ 11 ต.ค. ๒๕๕๓  
 เวลา 13.๐๐ น.

เรื่อง เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

เรียน อธิบดีกรมสุขภาพจิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๘(๓) บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาราชการพลเรือนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒ ข้อ ๔ บัญญัติให้ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ กำหนดนโยบายการบริหารจัดการที่ดี : ประสิทธิภาพการบริหารราชการ ข้อ ๘.๑.๖ ให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รวมถึงการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการบริหารราชการและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงและสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง ก.พ. จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความโปร่งใส ๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องมือของส่วนราชการตามที่เห็นสมควร

๒) ทราบ  
 คำเนินการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

*[Signature]*

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร) ผู้ตรวจราชการกระทรวง รักษาราชการแทน  
 อธิบดีกรมสุขภาพจิต

เลขที่การ ก.พ.

*[Signature]*

(นายอภิชัย มงคล)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๐๗, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๑๒

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

๕) E-Mail: *[Handwritten]*

๑) เรียน อธิบดีกรมสุขภาพจิต - 8 ต.ค. 2553

เพื่อ โปรดทราบ และเห็นควรแจ้ง  
 กองการเจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป  
 จะเป็นพระคุณ

*[Signature]*

(นางอำไพ มรรคาอุยจกุล)

หัวหน้าฝ่ายควบคุมวินัยบุคลากร

ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการกรม

๕๓๑๖๓

๖ ต.ค. ๕๓

๖ ต.ค. ๕๓

๒๗ ต.ค. ๕๓

รวมผลส่ง

## เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

.....

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

ดังนั้น ก.พ.จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและข้าราชการมีแนวทางประกอบการบริหารราชการและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ลดความเสี่ยง และสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง

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 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน
- 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/วิริย ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความ โปร่งใส

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

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๑.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

นโยบายด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้นี้ครอบคลุมถึงนโยบายข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และหากส่วนราชการมีการกำหนดนโยบายหลายนโยบายก็ควรนำทุกนโยบายมาแสดงร่วมกัน

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/วิริมี ของหน่วยงานในการสร้างความปลอดภัย

๑.๒ บทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยในองค์กร

๐ คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความปลอดภัย
๑ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยของหน่วยงาน
๒ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัย ไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน
๓ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัย ไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน
๔ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัย ไม่น้อยกว่า ๔ ด้าน
๕ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัย ไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน

- หมายเหตุ
๑. ตัวชี้วัด ๑.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
  ๒. ตัวอย่างการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เช่น การเป็นประธานเป็นที่ปรึกษาเป็นคณะกรรมการ เป็นวิทยากรให้ความรู้ มีการสั่งการและติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ การมีมาตรการจูงใจ การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ฯลฯ
  ๓. ตัวอย่างกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ด้านการรักษาจรรยา ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบด้านการกำหนดกติกาหรือมาตรฐานการทำงานของข้าราชการเพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ฯลฯ

มิตีที่ 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 การเผยแพร่กระบวนการหรือขั้นตอนระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใช้บริการ ได้ทราบ ฯลฯ

มติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
๑ คะแนน	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๕ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ตามบริบทหน้าที่ของแต่ละกรม)
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว มีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และเผยแพร่บนเว็บไซต์
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ 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 คำชี้วัด ๒.๑ เป็นคำชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

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. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางเว็บไซต์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางช่องทางอื่นๆ เพิ่มอีกอย่างน้อย ๑ ช่องทาง

- หมายเหตุ
๑. ตัวชี้วัด ๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็น โครงสร้างตามกฎหมายของ ส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
  ๒. ประชาชนในที่นี้ รวมถึงข้าราชการเจ้าหน้าที่ภายในกรมและส่วนราชการที่มารับบริการ

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 คิวชี้วัด ๒.๔ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

**มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม**

**๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ**

๐ คะแนน	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
๑ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ หรือเอกสารรายงานประจำปี <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>หน่วยงานนโยบายการบริหาร</u> ประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ</li> <li>- <u>หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย</u> ประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง</li> <li>- <u>หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ</u> ประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>- <u>หน่วยงานบริการ</u> ประเด็นภารกิจหลักการบริการของหน่วยงาน</li> </ul>
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. คำชี้วัด ๒.๕ เป็นคำชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
๓. ช่องทาง/กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์/ตู้รับข้อคิดเห็น/ตู้ปณ.รับเรื่องจากประชาชน/เว็บไซต์/เว็บบอร์ด/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. คำชี้วัด ๓.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. การลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ การลดการใช้ดุลยพินิจนี้เป็นการลดความเสี่ยงคือ โอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

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

### มิตีที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

#### ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
๑ คะแนน	มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบ ไม่เพียงพอ 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
๑. คำชี้วัด ๓.๓ เป็นคำชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
  ๒. ระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส หมายถึง ระบบการบริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการการดำเนินการต่างๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ
  ๓. ความเสี่ยงของหน่วยงานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจหลักและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

มิตินี้ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบ โดยตรงภายในสำนัก/กองในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑ คะแนน	มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในสำนัก/กอง ให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนเฉพาะเรื่อง
๒ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง
๓ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบ
๔ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
๕ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ 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