



คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส
ของส่วนราชการ

คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ISBN : 978-616-548-046-8

พิมพ์ครั้งที่ 1 : มิถุนายน พ.ศ. 2553

จัดพิมพ์โดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

47/101 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0-2547-1000

www.ocsc.go.th

คำนำ

ความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็นแอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลชัดเจน ละเอียด ประกอบการประสานงาน การร่วมมือร่วมใจ และการตัดสินใจ โดยความหมายของคำว่า ความโปร่งใสในองค์กร (Corporate transparency) ตามที่ระบุไว้ในวิกิพีเดีย จะเน้นการขจัดอุปสรรค และ/หรือการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน เข้าสู่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร กฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการทำงาน โดยสะดวก จากคำจำกัดความดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ความโปร่งใสที่ใช้ในการบริหารงานจะหมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ในสังคมโลกยุคปัจจุบันได้เน้นถึงความสำคัญของความโปร่งใสว่าเป็นมาตรฐานสำคัญที่จะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ช่วยให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ และมีการปฏิบัติงานหรือมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างทั่วถึง มิใช่เฉพาะกลุ่มหรือพวกพ้อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องมีมาตรการและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ

สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในภาครัฐ กล่าวคือ ในระยะแรก ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินและสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้มีการเสนอตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 7 มิติ 53 ตัวชี้วัดย่อย ต่อมาเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2551 อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 5/2551 เห็นชอบจัดกลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าวใหม่ เป็นมาตรฐานความโปร่งใส 5 มิติ 15 ตัวชี้วัดย่อย เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการส่งเสริมการดำเนินการนำร่องเฉพาะหน่วยงานประเภทบริการ และปรับปรุงตัวชี้วัดย่อยเหล่านั้นให้ครอบคลุมด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นได้

ในการดำเนินงานระยะที่สอง ปี พ.ศ. 2552 – 2553 ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสต่อเนื่องให้ครอบคลุมหน่วยงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ หน่วยงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านการบังคับใช้กฎหมาย และด้านสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดให้มี 4 มิติ 16 ตัวชี้วัดย่อย และต่อมา อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ในการประชุมเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2553 ครั้งที่ 4/2553 เห็นชอบจัดกลุ่มตัวชี้วัดดังกล่าวใหม่ เป็นมาตรฐานความโปร่งใส 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย และให้ใช้เป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสของทุกส่วนราชการ

คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการต่างๆ ได้นำไปใช้ในการประเมินความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในหน่วยงานของตน โดยมีติและตัวชี้วัดย่อยที่กำหนดไว้ ได้มีการพัฒนาและปรับให้สอดคล้องกับสภาพการบริหารงานจริงภายในหน่วยงาน สามารถประเมินและนำข้อมูลมาสนับสนุนการประเมินได้โดยไม่ยากนัก นอกจากนี้ ขั้นตอนและกระบวนการประเมินก็กำหนดให้สะดวกแก่ผู้ดำเนินการภายใต้หลักการของความโปร่งใสและตรวจสอบได้

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าส่วนราชการจะได้มีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐาน ความโปร่งใสของภาครัฐ ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องให้ประเทศไทยได้รับความเชื่อถือจากสังคมโลกมากยิ่งขึ้นในอนาคต

สำนักงาน ก.พ.
มิถุนายน 2553

สารบัญ

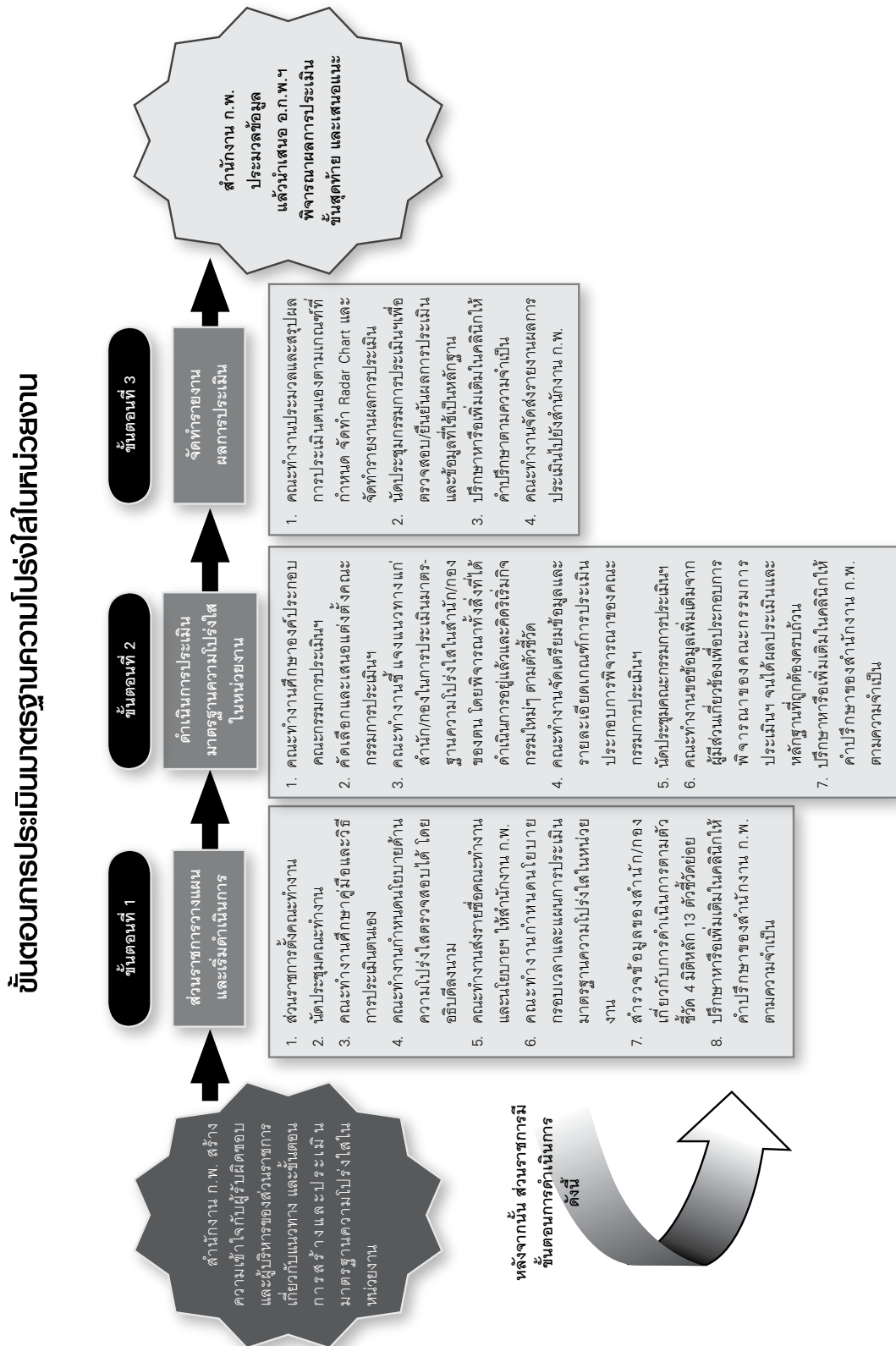
เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร	1
ขั้นตอนที่ 1	5
ส่วนราชการวางแผนและเริ่มดำเนินการ	
ขั้นตอนที่ 2	6
ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน	
ขั้นตอนที่ 3	9
จัดทำรายงานผลการประเมิน	
บทที่ 2 เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ	11
1. มิติและตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส	13
2. เกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส	15
ภาคผนวก ก	31
แบบฟอร์มที่ 1	33
ใช้ในการประเมินสำนัก/กองก่อนนำมาหาค่าเฉลี่ย	
แบบฟอร์มที่ 2	37
ส่วนราชการนำคะแนนของแต่ละสำนัก/กอง มารวมกัน	
แล้วหารด้วยจำนวนสำนัก/กอง เพื่อเป็นคะแนนเฉลี่ย	
ในช่องคะแนนประเมินแล้วอธิบาย ขยายความรวมทั้งระบุ	
หลักฐานอ้างอิงที่ใช้ประกอบการให้คะแนน	

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ข	41
Radar Chart (กราฟใยแมงมุม)	43
ภาคผนวก ค	45
1. ตัวอย่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ : องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่	47
2. ตัวอย่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน : องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่	49
3. ตัวอย่างประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้	51

บทที่

ขั้นตอนการสร้าง มาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร

ท่านสามารถเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของประเทศไทย โดยเริ่มจากการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานของท่านตามแผนภูมิข้างล่างนี้



สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากส่วนราชการต่างๆ มาร่วมพิจารณารายละเอียดและปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใส จากนั้นได้จัดประชุมชี้แจงคู่มือ และรายละเอียดของเกณฑ์ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน รวมทั้งประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินความโปร่งใสสำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง



ส่วนราชการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานของตนเอง

ขั้นตอนที่ 1 ส่วนราชการวางแผนและเริ่มดำเนินการ

ในขั้นตอนแรกนี้เมื่อฝ่ายบริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรและมอบหมายให้ผู้บริหารรับผิดชอบเรื่องดังกล่าวแล้ว ผู้รับผิดชอบหลักจะตั้งคณะทำงานซึ่งมาจากส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ศูนย์ราชการใสสะอาด ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักกฎหมาย สำนักบริการกลาง หรือสำนักงานเลขานุการกรม หรือกองการเจ้าหน้าที่ สำนักตรวจสอบภายใน และส่วนราชการที่เป็นสายงานหลักของหน่วยงาน โดยมีผู้แทนจากศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หรือศูนย์ราชการใสสะอาด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากฝ่ายบริหารเป็นเลขานุการคณะทำงาน หลังจากมีการนัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และภารกิจของคณะทำงาน และมีการศึกษารายละเอียดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสรวมทั้งคู่มือแล้ว ส่วนราชการจะสืบค้นนโยบายด้านความโปร่งใสและตรวจสอบที่มีอยู่แล้ว หรือกำหนดนโยบายดังกล่าวขึ้นใหม่ จากนั้นคณะทำงานจะกำหนดระยะเวลา และแผนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเวลาที่รวดเร็ว การประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสนี้จะมีทั้งระดับกรมและสำนัก/กอง ซึ่งหากเป็นระดับสำนัก/กองให้นำคะแนนของทุกสำนักมารวมกันและนำผลคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อให้ได้เป็นคะแนนรวมระดับกรม คณะทำงานควรประสานติดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกสำนัก/กองเพื่อสำรวจรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามเกณฑ์ความโปร่งใสทั้ง 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อยเพื่อนำส่งข้อมูลดังกล่าวเป็นหลักฐานยืนยัน หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยใดๆ คณะทำงานสามารถปรึกษา/หารือ/เพิ่มเติมในคลินิกให้คำปรึกษาของสำนักงาน ก.พ. หรือประสานติดต่อทางโทรศัพท์หรือทาง E-mail

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน

หลังจากได้มีการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานตามขั้นตอนที่ 1 แล้ว คณะทำงานศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินฯ ที่ระบุไว้ในคู่มือ แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการมีจำนวนอย่างน้อย 5 คน โดยบางส่วน มาจากภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การประเมินตนเองมีความโปร่งใสและเป็นธรรม อย่างแท้จริง คณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วย

- ☛ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการของหน่วยงาน
- ☛ ผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
- ☛ ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้บริการ
- ☛ นักวิชาการอิสระ
- ☛ ผู้แทนสื่อมวลชน

ต่อจากนั้นคณะทำงานประสานหน่วยงานภายในให้ส่งหลักฐานการดำเนินการของ สำนัก/กอง ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดทั้ง 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย เพื่อเป็นการ เตรียมข้อมูลให้สอดคล้องกับการประเมิน หลังจากนั้นกรรมการประเมินฯ พิจารณาให้ คะแนนในแต่ละมิติ และตัวชี้วัดย่อย เกณฑ์การประเมินนี้มีทั้งประเมินในระดับกรม และบางส่วนเป็นระดับสำนัก/กอง โดยหากเป็นการประเมินในระดับสำนัก/กองให้นำ ผลคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย

องค์ประกอบของมิติและตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

มิติหลัก	ตัวชี้วัดย่อย	
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	เป็นการวัดระดับสำนัก/กอง
	1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายใน องค์กร และการมีส่วนร่วม	2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	เป็นการวัดระดับสำนัก/กอง
	2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ	3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
	3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มติหลัก	ตัวชี้วัดย่อย	
มติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	เป็นการวัดระดับสำนัก/กอง
	4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	เป็นการวัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

คณะทำงานดำเนินการสำรวจข้อมูลตามมติและตัวชี้วัดย่อยที่ระบุไว้ข้างต้น จากนั้นจะต้องศึกษาเกณฑ์คะแนนในบทที่ 2 แล้วรวบรวมหลักฐานการดำเนินการที่มีอยู่ จากนั้นคณะทำงานจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์คะแนนที่ควรได้รับ หากคณะทำงานเห็นว่าเกณฑ์คะแนนควรเป็นระดับใดจะต้องจัดหาข้อมูลประกอบให้สอดคล้อง สำหรับตัวชี้วัดที่ 1.2, 2.2 และ 4.1 เป็นการประเมินระดับสำนัก/กอง คณะทำงานจะต้องประเมินในทุกสำนัก/กอง แล้วนำคะแนนที่ได้มาหารกับจำนวน สำนัก/กอง เพื่อเป็นค่าเฉลี่ยคะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่ 1.1, 1.3, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3 และ 4.2 เป็นการประเมินระดับกรม

เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวรวมทั้งกรอบแนวทางการให้คะแนนแล้ว คณะทำงานจึงนำข้อมูลเสนอคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณา ในการพิจารณาของคณะกรรมการหากมีความต้องการข้อมูลเพิ่มเติมหรือกรณีมีความเห็นแตกต่างในเรื่องการให้คะแนน คณะทำงานอาจหาข้อมูลหรือหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาของกรรมการ อย่างไรก็ตามการกำหนดให้คะแนนในระดับใด **จะต้องมีหลักฐานข้อมูลประกอบการให้คะแนนเพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาขั้นสุดท้าย** ในกรณีที่มีปัญหาหรือไม่แน่ใจ คณะทำงานอาจปรึกษา/หารือเพิ่มเติมในคลินิกให้คำปรึกษาตามความจำเป็น

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำรายงานผลการประเมิน

การจัดทำรายงานนับเป็นขั้นตอนสำคัญของการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถทำความเข้าใจกับแนวทางการประเมิน รวมทั้งมีหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อให้โปร่งใสและเกิดความเข้าใจร่วมกัน หลังจากคณะกรรมการประเมินได้ประเมินตนเองแล้ว คณะทำงานต้องนำข้อมูลมาประมวลและสรุปผลการประเมินตนเองตามแบบฟอร์มที่ 1 และแบบฟอร์มที่ 2 (ภาคผนวก ก) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด จากนั้นคณะทำงานนำคะแนนของตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวมาทำ Radar chart เพื่อเป็นการสรุปภาพรวมเปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละปี (ภาคผนวก ข) และคณะทำงานต้องจัดส่งรายงานพร้อมด้วยข้อมูลเพื่อสนับสนุนผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาขั้นสุดท้าย อย่างไรก็ตามก่อนการจัดส่งข้อมูล คณะทำงานควรจัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน และข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานให้สอดคล้องก่อนจัดส่ง ซึ่งหากมีปัญหา อุปสรรคใดๆ คณะทำงานอาจศึกษาหารือเพิ่มเติมในคลินิกให้คำปรึกษากับสำนักงาน ก.พ. ตามความจำเป็น

หลักการและแนวทางในการนำเครื่องมือวัดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ไปใช้

- (1) หน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมจัดทำ (สร้าง) มาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร
- (2) ให้นำหน่วยงานในข้อ (1) จัดทำรายงานการประเมินผลตนเอง โดยใช้เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงานภาครัฐ
- (3) ในการจัดทำรายงานการประเมินผลตนเองของหน่วยงานในข้อ (1) จะต้องเป็นการดำเนินการของคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำ (สร้าง) มาตรฐานความโปร่งใสของกรมหรือเทียบเท่าที่มีจำนวนอย่างน้อย 5 คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ✎ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการของหน่วยงาน
- ✎ ผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
- ✎ ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้บริการ
- ✎ นักวิชาการอิสระ
- ✎ ผู้แทนสื่อมวลชน

บทที่

2

เครื่องมือวัดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำเครื่องมือเพื่อให้ส่วนราชการได้ใช้ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรของตนเองดังนี้

1. มิติและตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส
2. เกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

1. มิติและตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรของตนเอง ดังนี้

มิติที่ 1 ค่านโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

แสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำหนดทิศทางของหน่วยงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงานจะเอาจริงเอาจังในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแลติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส

มิติที่ 1 ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- 1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิตินี้ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

แสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

มิตินี้ 2 ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิตินี้ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

แสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลและ/หรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ดังกล่าวได้

มิตินี้ 3 ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

แสดงระบบ/กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาและคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน

มิติที่ 4 ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

2. เกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

การประเมินความโปร่งใสในแต่ละตัวชี้วัดเป็นการประเมินแบบขั้นบันได เกณฑ์การประเมินจะพิจารณาจากความก้าวหน้าของงานตามระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) หรือระดับความสมบูรณ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด ตัวชี้วัดหนึ่งประกอบด้วยระดับคะแนน 0-5 จากระดับความสมบูรณ์น้อยไปสู่ระดับความสมบูรณ์มาก

เกณฑ์การประเมินและระดับคะแนนของ 13 ตัวชี้วัด ใน 4 มิติหลัก มีดังนี้

มิตินี้ 1 คำนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. มีผลสำเร็จในการจัดสร้างโปร่งใสในหน่วยงาน เช่น ได้รับรางวัล ได้รับการยกย่องชมเชย หรือสามารถระบุผลลัพธ์
4 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์หรือตามแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
3 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
2 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีการสื่อสารถึงความสำคัญของนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
1 คะแนน	มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
0 คะแนน	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 1.1 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
2. นโยบายด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้นี้ครอบคลุมถึงนโยบายชื่ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และหากส่วนราชการมีการกำหนดนโยบายหลายนโยบาย ก็ควรนำทุกนโยบายมาแสดงร่วมกัน

มิตินี้ 1 คำนนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรม เสริมสร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 5 ด้าน
4 คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริม สร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 4 ด้าน
3 คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริม สร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 3 ด้าน
2 คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริม สร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 2 ด้าน
1 คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้าง ความโปร่งใสของหน่วยงาน
0 คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 1.2 เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุก สำนัก/กอง
- ตัวอย่างการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เช่น การเป็นประธาน เป็นที่ปรึกษาเป็น คณะทำงาน เป็นวิทยากรให้ความรู้ มีการสั่งการและติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุน ด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ การมีมาตรการจูงใจ การเข้าร่วมในกิจกรรม ต่างๆ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ฯลฯ
 - ตัวอย่างกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ด้านการรักษาจรรยา ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบ ด้านการกำหนดกติกาหรือ มาตรฐานการทำงานของข้าราชการเพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ฯลฯ

มิติที่ 1 คำนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อ ให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใสไม่น้อยกว่า 5 อย่าง และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน อย่างน้อย 2 กิจกรรม
4 คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อ ให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส 4 อย่าง
3 คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อ ให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส 3 อย่าง
2 คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อ ให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส 2 อย่าง
1 คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อ ให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส 1 อย่าง
0 คะแนน	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความ โปร่งใส

- หมายเหตุ
1. ตัวชี้วัด 1.3 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
 2. ตัวอย่างแนวทาง/กิจกรรมเพื่อให้งานภายในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส เช่น การตั้ง บุคคลภายนอก (ระดับกรม) มาเป็นกรรมการ การจัดทำโปสเตอร์ หรือ แผ่นพับรณรงค์ต่อต้านคอร์รัปชัน การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน การจัดบรรยาย พิเศษเรื่องความสำคัญของความโปร่งใส การกำหนดวิธีการ ช่องทางให้สาธารณชนได้ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การเผยแพร่กระบวนการหรือขั้นตอนระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใช้บริการได้ทราบ ฯลฯ

มิตินี้ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณชนให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) โดยเฉพาะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน ข้อมูลการดำรงตำแหน่งและการได้รับผลประโยชน์อื่นของผู้บริหาร เป็นต้น
4 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนอง หรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ 100
3 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน และสามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว มีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ เป็นการเฉพาะ และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และเผยแพร่บนเว็บไซต์
2 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ตามบริบทหน้าที่ของแต่ละกรม)
1 คะแนน	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของสถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน
0 คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 2.1 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

2. มาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ บัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 9 ภายใต้บังคับมาตรา 14 และมาตรา 15 หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อยดังต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

- (1) ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว
- (2) นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
- (3) แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ
- (4) คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน
- (5) สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา 7 วรรคสอง
- (6) สัญญาสัมปทาน สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ
- (7) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมาย หรือโดยมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ให้ระบุรายชื่อรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย
- (8) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อมูลข่าวสารที่จัดให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีส่วนที่ต้องห้ามมิให้เปิดเผยตามมาตรา 14 หรือมาตรา 15 อยู่ด้วย ให้ลบหรือตัดทอนหรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้น

บุคคลไม่ว่าจะมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม ย่อมมีสิทธิเข้าตรวจดู ขอสำเนา หรือขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารตามวรรคหนึ่งได้ ในกรณีที่เหมาะสม หน่วยงานของรัฐโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ จะวางหลักเกณฑ์เรียกค่าธรรมเนียมในการนั้นก็ได้ ในการนี้ให้คำนึงถึงการช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยประกอบด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่จะมีกฎหมายเฉพาะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น คนต่างด้าวจะมีสิทธิตามมาตรา 9 นี้เพียงใดให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2547 เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ให้บริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยต้องถือปฏิบัติเมื่อประชาชนขอข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

- กรณีที่ประชาชนขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐ และข้อมูลข่าวสารนั้นหน่วยงานของรัฐมีข้อมูลข่าวสารพร้อมที่จะจัดหาให้ได้ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วหรือภายในวันที่รับคำขอ
- ในกรณีที่ข้อมูลข่าวสารที่ขอมีเป็นจำนวนมาก หรือไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน จะต้องแจ้งให้ผู้ขอข้อมูลทราบภายใน 15 วัน รวมทั้งแจ้งกำหนดวันที่จะดำเนินการแล้วเสร็จให้ผู้ขอข้อมูลทราบด้วย

- ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐจะไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามคำขอ จะต้องแจ้งคำสั่งมิให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอข้อมูลทราบภายใน 15 วันนับจากวันที่ได้รับคำขอ

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางช่องทางอื่นๆ เพิ่มอีกอย่างน้อย 1 ช่องทาง
4 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางเว็บไซต์
3 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนภายในกรมหรือเทียบเท่า
2 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนเฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ
1 คะแนน	มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน
0 คะแนน	ไม่มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 2.2 เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
2. ประชาชนในที่นี้รวมถึงข้าราชการเจ้าหน้าที่ภายในกรมและส่วนราชการที่มารับบริการ

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 4 ระบบ
4 คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 3 ระบบ
3 คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 2 ระบบ
2 คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 1 ระบบ
1 คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในในสำนัก/กองเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
0 คะแนน	ไม่มีระบบตรวจสอบภายในของสำนัก/กอง

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 2.3 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
2. ระบบตรวจสอบที่มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี เช่น ระบบพัสดุ ระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง ระบบบริหารความเสี่ยง ฯลฯ

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะ อย่างน้อย 3 ช่องทาง
4 คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะ อย่างน้อย 2 ช่องทาง
3 คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะ อย่างน้อย 1 ช่องทาง
2 คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป
1 คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน
0 คะแนน	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

หมายเหตุ ตัวชี้วัด 2.4 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิตินี้ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ 4 คะแนน เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 70 % ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป
4 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 50 % โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
3 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. มีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
2 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่างๆ ในภารกิจหลัก ไม่น้อยกว่า 50 %
1 คะแนน	เผยแพร่ตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น website หรือเอกสารรายงานประจำปี <ul style="list-style-type: none"> - <u>หน่วยงานนโยบายการบริหาร</u> ประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย</u> ประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบการ การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ</u> ประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานบริการ</u> ประเด็นภารกิจหลักการบริการของหน่วยงาน
0 คะแนน	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 2.5 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
 3. ช่องทาง/กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์/ผู้รับข้อคิดเห็น/ตู้ ปณ. รับเรื่องจากประชาชน /เว็บไซต์ /เว็บบอร์ด การจัดกิจกรรม/สัมมนา/เวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็น

มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน 2. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5 กระบวนงานขึ้นไป
4 คะแนน	1. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน 2. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4 กระบวนงาน
3 คะแนน	1. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน 2. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 กระบวนงาน
2 คะแนน	1. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน 2. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กระบวนงาน
1 คะแนน	มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
0 คะแนน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัว ไม่มีคู่มือ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่มีการใช้เทคโนโลยี

- หมายเหตุ
1. ตัวชี้วัด 3.1 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
 2. การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการ ประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ การลดการใช้ดุลยพินิจนี้เป็นการลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง พร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน
4 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
3 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
2 คะแนน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบ
1 คะแนน	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้บุคลากรได้ทราบ
0 คะแนน	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

หมายเหตุ ตัวชี้วัด 3.2 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ 3 ด้านการใช้กลยุทธ์

ตัวชี้วัดที่ 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. มีการติดตามผล และกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
4 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม
3 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. มีการจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ และกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
2 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรมจริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
1 คะแนน	มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
0 คะแนน	ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 3.3 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
- ระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส หมายถึง ระบบการบริหารปัจจัย แลควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการการดำเนินการต่างๆ โดยลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นและทำให้เกิดความเสียหาย เพื่อให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถรับได้ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ
 - ความเสี่ยงของหน่วยงานแต่ละประเภทอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับภารกิจหลักและจำนวนงบประมาณที่ได้รับ

มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ 2. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
4 คะแนน	1. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ 2. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
3 คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบ
2 คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง
1 คะแนน	มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนเฉพาะเรื่อง
0 คะแนน	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงภายในสำนัก/กองในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

- หมายเหตุ 1. ตัวชี้วัด 4.1 เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
2. เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่นมาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 4 และ 2. มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
4 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 3 และ 2. เผยแพร่ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติให้หน่วยงานภายในและภายนอกทราบ
3 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 2 และ 2. มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
2 คะแนน	1. ตามคะแนนระดับที่ 1 และ 2. มีระเบียบการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
1 คะแนน	มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
0 คะแนน	ไม่มีการกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด 4.2 เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

ภาคผนวก





แบบฟอร์มที่ 1

ใช้ในการประเมินสำนัก/กองก่อนนำมาหาดำเฉลี่ย

แบบฟอร์มที่ 1

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนการประเมิน						ข้อเสนอแนะ
	รวม	ไม่มี					
		0	1	2	3	4	
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส							
1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส							
1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร							
1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส							
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม							
2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร							
2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ							
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินบัญชี							
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน							
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ							

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนการประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี	มี					
			0	1	2	3		4
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน								
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล								
3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส								
มิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการร้องเรียน								
4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน								
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน								



แบบฟอร์มที่ 2

ส่วนราชการนำคะแนนของแต่ละสำนัก/กอง มารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนสำนัก/กอง เพื่อเป็นคะแนนเฉลี่ย ในช่องคะแนนประเมินแล้วอธิบาย ขยายความรวมทั้ง ระบุหลักฐานอ้างอิงที่ใช้ประกอบการให้คะแนน

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม/การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส			
1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส			
1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร			
1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส			
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในในองค์กร และ การมีส่วนร่วม			
2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร			
2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ			
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่อง เงินบัญชี			
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อ สาธารณะ			
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ			

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม/การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ			
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน			
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล			
3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส			
มิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการร้องเรียน			
4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน			
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน			

ภาคผนวก

๗



Radar Chart (กราฟใยแมงมุม)

การแสดงผลการประเมินตาม Radar Chart

เพื่อให้เห็นผลของการประเมินและมีการเปรียบเทียบในทุกมิติ ส่วนราชการจึงควรจัดทำ Radar Chart

Radar Chart: เป็นกราฟรูปหลายเหลี่ยมซึ่งจะแสดงการเปรียบเทียบปริมาณความมาก-น้อย ของแต่ละส่วน โดยการกำหนดตำแหน่งจุดลงในแต่ละเส้นแกนของกราฟ ซึ่งการกำหนดจุดลงบนแกนนี้ จะมีจุดก่อนและหลัง การแก้ไขปรับปรุง หรืออาจใช้ในการเปรียบเทียบเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

Radar Chart ดังกล่าวนั้นนอกจากจะแสดงผลในเชิงเปรียบเทียบระหว่างมิติแล้ว ต่อๆ ไป เมื่อส่วนราชการมีการปรับปรุงตนเองในมิติต่างๆก็สามารถแสดงพัฒนาการหรือการปรับปรุงที่ช่วยให้คะแนนสูงขึ้น เปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิมลงใน Radar Chart นี้ทำให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

หน้าที่ของกราฟใยแมงมุม

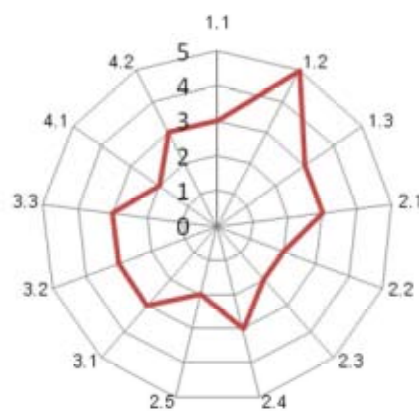
- ใช้สำหรับเปรียบเทียบความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของข้อมูลแต่ละจุด
- เพื่อดูความแตกต่างระหว่างเป้าหมายกับปัจจุบัน
- เพื่อดูความแตกต่างระหว่างก่อนเริ่มกิจกรรมและหลังจากทำกิจกรรมแล้ว

หลักสำคัญในการสร้างกราฟใยแมงมุม

- กำหนดจำนวนแกนที่ต้องการจะแสดงข้อมูล
- แต่ละชั้นของใยแมงมุมจะต้องเท่ากันและมีค่ามากที่สุดเท่ากันด้วย

ที่มา : www.tjs.co.th/document/MSS/04.05-Graph.doc

ตัวอย่าง



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

ภาคผนวก



1. ตัวอย่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ : องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่

คำสั่งกรม.....

ที่.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม.....

ด้วยกรม.....ได้พิจารณาเห็นความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม..... โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1. รองอธิบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. | รองประธานคณะกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง..... | คณะกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง..... | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง..... | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง..... | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง..... | คณะกรรมการ |
| 8. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| 9. | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 10. | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการด้านการศึกษาและจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม.....ให้ เป็นไปตามเกณฑ์ในมิติต่างๆ ของคู่มือ แนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร

2. ประสานงานกับหน่วยงานภายในกรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การประเมินผลการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสบรรลุวัตถุประสงค์
3. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(อธิบดีกรม)

2. ตัวอย่าง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ : องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่

คำสั่งกรม.....

ที่.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม.....

ด้วยกรม.....ได้พิจารณาเห็นความจำเป็นในการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม.....บรรลุผลตามแนวทางคู่มือของสำนักงานก.พ. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม..... โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1. รองอธิบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการ | คณะกรรมการ |
| 3. ผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ | คณะกรรมการ |
| 4. ผู้แทนกลุ่มผู้ใช้บริการ | คณะกรรมการ |
| 5. นักวิชาการอิสระ | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้แทนสื่อมวลชน | คณะกรรมการ |
| 7. | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 8. | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรม..... ใน 4 มิติ 13 ตัวชี้วัดย่อยตามคู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร
2. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.... เดือน..... พ.ศ.

(ลงชื่อ).....

(อธิบดีกรม)

3. ตัวอย่างประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้

กรม.....

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2551-2554) นโยบายที่ 8 นโยบายการบริหารจัดการที่ดี ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจังเพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

กรม.....จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสตรวจสอบได้ขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของกรม รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรม..... มีดังนี้

1. นโยบายด้าน
แนวปฏิบัติ :
:
:
2. นโยบายด้าน
แนวปฏิบัติ :
:
:

(ลงชื่อ).....

อธิบดีกรม

วันที่ เดือน พ.ศ.