

สศช. จัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ นายชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ รองเลขาธิการฯ และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ได้เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๕๒๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาร่างรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่ง สศช. ได้ประเมินตนเองอยู่ที่ ๔.๘๐ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน



ทั้งนี้ สศช. ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ วางแผนและเริ่มดำเนินการ : สศช. ได้มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นฝ่ายเลขานุการฯ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานฯ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ลศช.) ได้เห็นชอบและลงนามในประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ พร้อมมีแนวทางปฏิบัติและกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกจากนี้ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ได้ดำเนินการศึกษาตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้าง ความโปร่งใส	๑.๑ การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
	๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
	๑.๓ ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบ ตรวจสอบ ภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม	๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สลก. (ปชส. – ห้องสมุด)
	๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	ตัวชี้วัด ระดับสำนัก/กอง	ทุกสำนัก
	๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ตสน.
	๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ตสน.
	๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ทุกสำนัก (ศปท. ประมวล)
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ ดุลยพินิจ	๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ทุกสำนัก (ศปท. ประมวล)
	๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สลก. (ฝงท.) / กพร.
	๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)		สลก. (ฝงท.)

มติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร)		สกก. (ฝจท.)
	๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)		กพร.
	๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยง ด้านความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	กพร.
มติที่ 4 ด้านการมีระบบ/ กลไกจัดการรับเรื่อง ร้องเรียน	๔.๑ การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการ ดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สกก. (ฝจท.)
	๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สกก. (ฝจท.)

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในหน่วยงาน : สศช. ได้ศึกษาองค์ประกอบ คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. และมีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ ๖๓/๒๕๕๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ และประสานชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้แก่สำนัก กองและกลุ่มงานต่างๆ โดยให้พิจารณาจากสิ่งที่ได้ ดำเนินการอยู่แล้วหรือคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ ตามตัวชี้วัด ตลอดจนเตรียมข้อมูลและพิจารณารายละเอียด ตามเกณฑ์การประเมินฯ ประกอบการจัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๙ และจัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เพื่อพิจารณารายงานผลการ ประเมินดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำรายงานผลการประเมิน : สศช. ได้ประมวล ปรับแก้รายงานผลการประเมินฯ และสรุปผลการประเมินฯ จัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน ตลอดจนนัดประชุมกรรมการ ประเมินฯ เพื่อตรวจสอบและยืนยันการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานพร้อมลงลายมือชื่อ และจัดส่ง รายงานผลการประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมหลักฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ผลการประเมิน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ สศช. ได้ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสได้ ๔.๘๐ คะแนน จาก คะแนนเต็ม ๕ คะแนน ซึ่งมีรายละเอียดคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

มติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน (จาก ๕ คะแนนเต็ม)
มติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานใน การสร้างความโปร่งใส	๑.๑ การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	๕
	๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม เรื่องความโปร่งใสในองค์กร	๔
	๑.๓ ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส	๕

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน (จาก ๕ คะแนนเต็ม)
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบ ภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม	๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	๕
	๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ	๔.๔๗
	๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการ ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	๕
	๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	๕
	๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติราชการ	๕
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ	๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	๕
	๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	๔
	๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)	
	๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)	
	๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)	
	๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	๕
มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/ กลไก จัดการรับเรื่องร้องเรียน	๔.๑ การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๕
	๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียน	๕
คะแนนเฉลี่ย		๔.๘๐

ผู้สนใจข้อมูลเพิ่มเติม สามารถติดต่อได้ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ชั้น ๔ อาคาร ๕ โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๔๑๙-๕๔๒๒ หรือ Download รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. แล้วจาก File ที่แนบมาพร้อมนี้

รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ 2559

ปีงบประมาณ 2559

บทสรุปผู้บริหาร	ก
รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2559	
1. ความเป็นมา	1
2. วัตถุประสงค์ของการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยสำนักงาน ก.พ.	2
3. วิธีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.	2
4. สรุปผลการดำเนินงานการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.	7
4.1 มิติที่ 1 ด้านนโยบาย / ผู้บริหาร และความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	7
4.2 มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม	11
4.3 มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ	18
4.4 มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ / กลไกจัดการเรื่องร้องเรียน	25
5. ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป	28
เอกสารแนบ	
โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	29
ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตาม RADAR CHART	30
แบบฟอร์มที่ 1 : สรุปผลการวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)	31
แบบฟอร์มที่ 2 : เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ หลักฐานอ้างอิง การจัดทำ มาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)	36
คำรับรองจากคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2559	47
คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 26/2559 เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	47
คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 108/2559 เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	50
คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 63/2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	52
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 2	54
คณะผู้จัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2559	57

รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ 2559

บทสรุปผู้บริหาร

ในสังคมโลกยุคปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใสว่าเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างทั่วถึง มิใช่เฉพาะกลุ่มหรือพวกพ้อง ดังนั้น การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีมาตรการและแนวทางสร้างความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ โดยในปัจจุบัน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ได้หันมาสนใจศึกษานิยามความโปร่งใสเพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเป็นจำนวนมากขึ้น

สำนักงาน ก.พ. โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินและสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และเสนอตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 ประกอบด้วยกลุ่มตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานความโปร่งใส 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย และให้ใช้เป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสของทุกส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มีประกาศสำนักงานฯ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และประกาศสำนักงานฯ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ตามตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐข้างต้น

เนื้อหาในรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. นี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา / ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยสำนักงาน ก.พ. / ส่วนที่ 3 วิธีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. / ส่วนที่ 4 สรุปผลการดำเนินงานการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. / และ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป

ในปีงบประมาณ 2559 สศช. ได้ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสได้ 4.80 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ซึ่งมีรายละเอียดคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน (จาก 5 คะแนนเต็ม)
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานใน การสร้างความโปร่งใส	1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	5
	1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	4
	1.3 ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	5

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน (จาก 5 คะแนนเต็ม)
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบ ภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม	2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5
	2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ	4.47
	2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการ ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	5
	2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	5
	2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติราชการ	5
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ	3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	5
	3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	4
	3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)	(5)
	3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)	(2)
	3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)	(5)
	3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	5
มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/ กลไก จัดการรับเรื่องร้องเรียน	4.1 การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5
	4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียน	5
คะแนนเฉลี่ย		4.80

มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และประกาศสำนักงานฯ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 และมีแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 และแผนขับเคลื่อนจริยธรรม สศช. เป็นงาน ดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) และคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. ตามลำดับแล้ว ตลอดจนมีการกำหนดมาตรการ และดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสในองค์กร โดยผู้บริหารได้ให้ ความสนับสนุนกิจกรรมตลอดจนโครงการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ ผ่านสื่อในรูปแบบที่หลากหลายไปยังกลุ่มต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร รวมทั้งมีการติดตามและทบทวนการ ดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี

1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร : สศช. มีคะแนนเฉลี่ย การดำเนินการเท่ากับ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยดำเนินการ ดังนี้ คณะผู้บริหาร มุ่งเน้นการกำกับ ดูแล ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. ตลอดจนเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 รวมทั้งมีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน และได้เผยแพร่ให้ประชาคม สศช. และผู้บริหารทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติผ่านสื่อต่างๆ เช่น Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. पोสเตอร์ และบอร์ด ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ รวมทั้งกำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการรายบุคคล

1.3 ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ย การดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ได้แก่ ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และค่านิยม 12 ประการ ให้ประชาคม สศช. ทราบผ่านสื่อต่างๆ พัฒนาข้อมูลหน้าเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ให้มีความเป็นปัจจุบันและพัฒนารูปแบบหน้าเว็บไซต์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ใช้บริการง่ายแก่การสืบค้นและเข้าถึง ข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น เชิญชวนประชาคม สศช. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และสศช. ได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. ฉบับพกพา การจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 และจัดฝึกอบรมโครงการให้ ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” เพื่อสร้างเครือข่ายภาครัฐที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตลอดจน ปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐใน สศช. รวมทั้งได้ดำเนิน กิจกรรมใหม่ในปีงบประมาณ 2559 ได้แก่ การจัดทำโครงการเสริมสร้างจริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบใน สศช. การจัดอบรมโครงการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ สศช. ทหารระดับ และการจัดทำหนังสือคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม

2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของสำนักงานฯ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทภารกิจของ สศช. ให้สาธารณชนรับทราบและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การแถลงข่าวภาวะเศรษฐกิจและสังคม การจัดทำรายงานการศึกษาต่างๆ ฯลฯ ที่ประชาชนสนใจผ่านทางเว็บไซต์ สศช. ที่ www.nesdb.go.th และศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ตลอดจนมีการจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ และปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 มาตรา 9 อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : สศช. มีคะแนนเฉลี่ย การดำเนินการเท่ากับ 4.47 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้กำหนดมาตรฐาน และขั้นตอนการให้บริการประชาชน ตลอดจนจัดทำประกาศมาตรฐานฯ และขั้นตอนการปฏิบัติงานในภารกิจ หลักของ สศช. เช่น ในกระบวนการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ การประชุมประจำปีและการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์เผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)

2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/ บัญชี : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ได้กำหนดแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2559 โดยจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมประเภทงานให้ความเชื่อมั่น ได้แก่ การตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี การตรวจสอบด้านการดำเนินงาน การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการสอบทานการประเมินระบบการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามแผนจัดซื้อจัดจ้าง และการติดตามประเมินผล การตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ: สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองให้ผู้บริหารสายงานต่างๆ เพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดส่งให้หน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง และ ค.ต.ป.นร. นอกจากนี้ ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย/ระเบียบ คู่มือ/แนวทางการตรวจสอบภายใน ผลงานและผลการประเมินตนเองให้ประชาคม สศช. ทราบ โดยผ่านทาง E-mail (All Users) และทางเว็บไซต์ ตสน. เผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)

2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ: สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ ตาม พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สศช. มีพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ และการปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. โดย สศช. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากกว่าร้อยละ 75 ของพันธกิจความรับผิดชอบของ สศช.

มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช.ได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เช่น คู่มือและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. และคู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช. เป็นต้น และได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้ง่ายแก่การสืบค้นได้อย่างเป็นระบบและสะดวกรวดเร็ว โดยผู้ใช้บริการสามารถดาวโหลดข้อมูลคู่มือต่างๆ ได้ทางเว็บไซต์ สศช. รวมทั้งมีการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น มีฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้านการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบและระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ระบบฐานข้อมูลการขับเคลื่อนและขยายผลการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง งานธนาคารสมองและงานโครงการทุนสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ ตลอดจนมีเครื่องมือสำหรับบูรณาการการรายงานผลการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินโครงการสำคัญของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ และมีการตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณากำกับการดำเนินงาน ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีดัชนีและแนวทางทบทวนติดตามและประเมินผลการนำแผนพัฒนาฯ ไปปฏิบัติเป็นระยะๆ

3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยดำเนินการ ดังนี้ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยเรื่อง การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร : สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) ได้จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน / ค่าจ้างและประกาศผลการพิจารณาความดี ความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งผ่านช่องทางต่างๆ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลและพัฒนาบุคลากรของ สศช. อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ตลอดจนได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลการบริหารจัดการงานด้านพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง วิเคราะห์และสำรวจผลตาม Training Needs เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร สศช. ต่อไป

3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี ตามแนวทาง Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ครอบคลุมการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล อันรวมถึงประเด็นความโปร่งใส โดยคัดเลือกแผนงาน/ โครงการสำคัญและมีผลกระทบสูงต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับงบประมาณอย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 แผนงาน/ โครงการ มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการนั้นๆ เป็นระยะๆ ในแต่ละปีงบประมาณ

มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/ กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

4.1 การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. โดย สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) เป็นผู้รับผิดชอบและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สศช. ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ กล้องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สศช. ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนที่ ผจท. สมาชิกเครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต ศูนย์บริการประชาชน 1111 ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ก่อนพิจารณาเสนอผู้บริหารและ/หรือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ ยังได้ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สำนักงานฯ Email (All Users) หรือ บอร์ด पोสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ผ่านจอ LCD เป็นต้น

4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองจริยธรรมได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. เผยแพร่ขั้นตอนและกระบวนการว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. ครอบคลุมขั้นตอนการร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การแจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครอง/เยียวยา เผยแพร่ให้ประชาคม สศช. และสาธารณชนรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ และ สศช. โดยสำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) ผู้รับผิดชอบจัดทำคู่มือป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานรับเรื่องร้องเรียนของ สศช. โดยมี ผจท.เป็นผู้รับผิดชอบ รายงานผลและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์รับข้อร้องเรียน สศช. และช่องทางอื่นๆ ตลอดจนมีวิธีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน โดย ผจท. ได้นำแนวทางการดำเนินการทางวินัยหมวด 7 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้โดยอนุโลมเพื่อหาข้อเท็จจริงอย่างปราศจากข้อสงสัย



ตารางสรุปผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส								
1.1	การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	• สศช. ได้มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และประกาศสำนักงานฯ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 • มีแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 และแผนขับเคลื่อนจริยธรรม สศช. เป็นงานดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ลศช.) และคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. ตามลำดับแล้ว • มีการกำหนดมาตรการและดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสในองค์กร โดยผู้บริหารได้ให้ความสนับสนุนกิจกรรมตลอดจนโครงการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบที่หลากหลายไปยังกลุ่มต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร • มีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี	✓					
1.2	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	• คณะผู้บริหาร มุ่งเน้นการกำกับดูแล ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. • ลศช. ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 รวมทั้งมีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน		✓				

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
		• ลศช. ได้เห็นชอบให้เผยแพร่นโยบายและแผนปฏิบัติการดังกล่าวให้ประชาคม สศช. และผู้บริหารทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติผ่านสื่อต่างๆ เช่น Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. โปสเตอร์ และบอร์ดประชาสัมพันธ์ ฯลฯ • สศช. ได้กำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล						
1.3	ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	• ในปีงบประมาณ 2559 สศช. มีกิจกรรมส่งเสริม/ ปลุกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสจำนวน 8 กิจกรรม ประกอบด้วย (1) การจัดอบรมโครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ“ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” (2) การประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใส ผ่านช่องทางต่างๆ (3) การพัฒนาข้อมูลหน้าเว็บไซต์ ศปท. ให้มีความเป็นปัจจุบัน และพัฒนารูปแบบหน้าเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก ง่ายรวดเร็ว และถูกต้องขึ้น (4) การจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมใน สศช. และ (5) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการจรรยาข้าราชการ สศช. และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และมีกิจกรรมใหม่ 3 กิจกรรม ได้แก่ (6) การจัดทำหนังสือคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (7) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ และ (8) การจัดทำโครงการเสริมสร้างจริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบใน สศช.	✓					

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม								
2.1	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	• สศช. ได้จัดสถานที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ตั้งอยู่ที่ อาคาร 4 ชั้น 2 ด้านหน้าภายในบริเวณห้องสมุดสุริยานุวัตร ประชาชนสามารถขอตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก • สศช. มีข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 ตามมาตรา 9 อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งได้จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสาร โดยมีแฟ้มดัชนีรวม และดัชนีรายแฟ้มในแต่ละเรื่อง ไว้ให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน • ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. จัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้ใช้บริการ และการให้บริการ ณ ศูนย์บริการฯ ตลอดจนรายงานผู้บริหารเพื่อรับทราบการดำเนินงานของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. รายไตรมาส และเผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ สศช. ผ่านหน้าเว็บไซต์ใหม่ของ สศช. ที่ www.nesdb.go.th	✓					
2.2	การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	• สศช. ได้กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน ตลอดจนจัดทำประกาศมาตรฐานฯ และขั้นตอนการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของ สศช. เช่น ในกระบวนการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การประชุมประจำปีและการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์เผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)	4.47					

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
2.3	การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	ตสน.ได้กำหนดแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2559 โดยจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมประเภทงานให้ความเชื่อมั่น ได้แก่ การตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี การตรวจสอบด้านการดำเนินงาน การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการสอบทานการประเมินระบบการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามแผนจัดซื้อจัดจ้าง และการติดตามประเมินผลการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓					
2.4	การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเอง	ตสน. ได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองให้ผู้บริหารสายงานต่างๆ เพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดส่งให้หน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลางและ ค.ต.ป.นร. นอกจากนี้ ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย/ระเบียบ คู่มือ/แนวทางการตรวจสอบภายใน ผลงานและผลการประเมินตนเองให้ประชาคม สศช. ทราบ โดยผ่านทาง E-mail (All Users) และทางเว็บไซต์ ตสน. เผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)	✓					
2.5	การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	สศช. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการในการกิจการงาน การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และงานการเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก คิดเป็น 75% ของภารกิจหลักทั้งหมดของ สศช.	✓					

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
3.1	การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	● สศช.ได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เช่น คู่มือและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ / คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. / และคู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช. เป็นต้น ● สศช. ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลให้ง่ายแก่การสืบค้นได้ อย่างเป็นระบบและสะดวกรวดเร็ว โดยผู้ให้บริการสามารถดาวโหลดข้อมูลคู่มือต่างๆ ได้ทางเว็บไซต์ สศช. ● สศช. มีการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น มีฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลด้านการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบและระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดภาวะสังคมและเศรษฐกิจ ระบบฐานข้อมูลการขับเคลื่อนและขยายผล การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง งานธนาคารสมองและงานโครงการทุนสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ ตลอดจนมีเครื่องมือสำหรับบูรณาการการรายงานผลการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินโครงการสำคัญของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาฯ ● สศช. ได้ตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณากำกับการดำเนินงานให้สอดคล้อง และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นเป็นประจำทุกปี รวมทั้งมีดัชนีและแนวทางทบทวนติดตาม และประเมินผลการนำแผนพัฒนาฯ ไปปฏิบัติเป็นระยะๆ	✓					

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
3.2	การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	- ด้านการสรรหาและคัดเลือก : สศช.มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรของ สศช. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ที่สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น และได้ทบทวนภารกิจของหน่วยงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจรองโดยได้ดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน และแนวโน้มของงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อกำหนดอัตรากำลังของ สศช. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า รวมทั้งมีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและประกาศผลอย่างชัดเจน - ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง : สศช. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรของ สศช. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ที่สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น แต่ในขณะนี้ อยู่ระหว่างการจัดทำโครงสร้างของแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกตำแหน่งและจัดทำคุณสมบัติและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด - ด้านการพัฒนาบุคลากร : สศช. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของ สศช. อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำฐานข้อมูลในการบริหารจัดการงานด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ดำเนินการใน 3 ระบบ ได้แก่ ระบบจัดการข้อมูลประวัติข้าราชการ สศช. (E-Admin) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม(DPIS) และระบบบริหารงานบุคคล (E-HR) ที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และได้ประกาศหลักเกณฑ์คุณภาพการจ้ดอบรมทาง website สศช. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตาม ผลการสำรวจตาม Training Needs และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี		✓				

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
3.3	การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	● สศช. ได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี ตามแนวทาง Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ครอบคลุมขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ ○ วิเคราะห์ความเสี่ยงตามโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสูงสุด และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ สศช. โดยพิจารณาระดับความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ○ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยนำกิจกรรมภายใต้แผนงาน/โครงการที่คัดเลือกมาระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล ○ กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยงแต่ละด้าน มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยง ○ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้ตั้งไว้การวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล อันรวมถึงประเด็นความโปร่งใส	✓					
มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ / กลไกจัดการเรื่องร้องเรียน								
4.1	การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	● สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) เป็นผู้รับผิดชอบและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สศช. ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ กล้องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สศช. ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนที่ ผจท. สมาชิกเครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต ศูนย์บริการประชาชน 1111 ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ก่อนพิจารณาเสนอผู้บริหารและ/หรือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตดำเนินการต่อไป ● สศช. ได้ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สำนักงานฯ Email (All Users) หรือ บอร์ด पोสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ผ่านจอ LCD เป็นต้น	✓					

ตัวชี้วัด		ผลการดำเนินงาน	เกณฑ์การประเมิน (คะแนน)					
			5	4	3	2	1	0
		สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) ได้ส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้บริหารและ/หรือ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตดำเนินการต่อไป						
4.2	การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	- สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. เผยแพร่ขั้นตอนและกระบวนการว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. ครอบคลุมขั้นตอนการร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การแจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครอง/เยียวยา เผยแพร่ให้ประชาคม สศช. และสาธารณชนรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ - สศช. โดยสำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ผจท.) ผู้รับผิดชอบจัดทำคู่มือป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานรับเรื่องร้องเรียนของ สศช. โดยมี ผจท.เป็นผู้รับผิดชอบ รายงานผล และตรวจสอบเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์รับข้อร้องเรียน สศช. และช่องทางอื่นๆ ตลอดจนมีวิธีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน โดย ผจท. ได้นำแนวทางการดำเนินการทางวินัยหมวด 7 ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้โดยอนุโลม เพื่อหาข้อเท็จจริงอย่างปราศจากข้อสงสัย	✓					

สิ่งที่ สศช. ยังต้องพัฒนาในระยะต่อไป :

ภายใต้ตัวชี้วัดที่ 1.2 : สศช. จะทบทวนมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใสให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป

ภายใต้ตัวชี้วัดที่ 3.2 : สศช. จะต้องผลักดันแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกตำแหน่งและจัดทำคุณสมบัติและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป

(รายละเอียดผลการประเมินฯ และเกณฑ์การประเมินปรากฏในรายงานฯ ในส่วนต่อไปนี้)

**รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ 2559**

1. ความเป็นมา

การประเมินและสร้างเครื่องมือความโปร่งใสของหน่วยงาน เป็นการริเริ่มดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2551) : สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในภาครัฐได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. และได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินและสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้เสนอตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 7 มิติ 53 ตัวชี้วัดย่อย

ต่อมา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2551 อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 5/2551 เห็นชอบจัดกลุ่มตัวชี้วัดข้างต้นใหม่ เป็นมาตรฐานความโปร่งใส 5 มิติ 15 ตัวชี้วัดย่อย เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการส่งเสริมและดำเนินการนำร่องเฉพาะหน่วยงานประเภทบริการ และแต่ละหน่วยงานสามารถปรับปรุงตัวชี้วัดย่อยเหล่านั้นให้ครอบคลุมด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้นได้

ระยะที่ 2 (ระหว่างปี พ.ศ. 2552-2553) : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมหน่วยงานประเภทอื่นๆ ได้แก่ หน่วยงานด้านนโยบาย การบริหาร ด้านการบังคับใช้กฎหมาย และด้านสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดให้มี 4 มิติ 16 ตัวชี้วัดย่อย

ต่อมา อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2553 เห็นชอบให้จัดกลุ่มตัวชี้วัดข้างต้นใหม่เป็นมาตรฐานความโปร่งใส 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย และให้ใช้เป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสของทุกส่วนราชการ

ระยะที่ 3 (ระหว่างปี พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน) : คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 เห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการนำเครื่องมือดังกล่าวไปดำเนินการส่งเสริมส่วนราชการให้สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จวบจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากมีหน่วยงานที่ได้ดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในภาครัฐหลายหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาประเด็นประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสให้สอดคล้องกัน ให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานและพร้อมรับการประเมินความโปร่งใสจากหน่วยงานอื่นๆ ได้ด้วย ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการได้มีมติเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2558 เห็นชอบเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งให้นำไปใช้ส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานต่อไป

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2554 / 2555 / 2556 2557 และ 2558 สศช.ได้เข้าร่วมประเมินมาตรฐานความโปร่งใสโดยได้รับคะแนน 4.55 / 4.76 / 4.97 / 4.97 และ 4.76 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยในปีงบประมาณ 2559 สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการส่งผลการประเมินปีงบประมาณ 2559 ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2559 เพื่อเข้ารับประกาศเกียรติคุณและยกย่องส่วนราชการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยสำนักงาน ก.พ.

2.1 เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ได้ขอความร่วมมือจากทุกส่วนราชการศึกษาทบทวนแนวทางและจัดทำรายงานมาตรฐานการประเมินความโปร่งใสตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ

2.2 เพื่อเป็นเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามระดับขั้นความสำเร็จ (Milestone) หรือ ระดับความสมบูรณ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประกอบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรต่อไป

3. วิธีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. : เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินการตามแนวทางข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและเริ่มดำเนินการ ประกอบด้วย การตั้งคณะทำงาน การนัดประชุม คณะทำงาน การศึกษาคู่มือและวิธีการประเมิน การกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใสโดยหัวหน้าส่วนราชการลงนาม การกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใสโดยหัวหน้าส่วนราชการลงนาม การกำหนดกรอบเวลาและแผนการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส และสำรวจข้อมูลของสำนัก/ กองเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด 4 มิติ 13 ตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในหน่วยงาน ประกอบด้วย การศึกษาองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. การคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ การชี้แจงแนวทางแก่สำนัก/กองในการจัดทำและประเมินมาตรฐานความโปร่งใส โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วหรือคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ ตามตัวชี้วัด การนัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ และการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินฯ จนได้ผลประเมินและหลักฐานที่ถูกต้องครบถ้วน

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย การประมวลและสรุปผลการประเมินฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด รวมทั้งการจัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน / การนัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลฯ เพื่อตรวจสอบ ยืนยันผลการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐาน พร้อมลงลายมือชื่อ/ และจัดส่งรายงานผลการประเมินฯ ไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมข้อมูล หลักฐานและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

3.2 การดำเนินการของ สศช. : สศช. ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนและเริ่มดำเนินการ : สศช. ได้มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นฝ่ายเลขานุการฯ ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ข้อ 5/1 (4) ให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานฯ และ สศช. ได้เห็นชอบและลงนามในประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และฉบับที่ 2 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 พร้อมมีแนวทางปฏิบัติและกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกจากนี้ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ได้ดำเนินการศึกษาตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 4 มิติหลัก 13 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
	1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
	1.3 ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม	2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
	2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
	2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
	2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
	2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ	3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
	3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
	3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)
	3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)
	3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)
	3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	4.1 การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
	4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ในปีงบประมาณ 2559 สำนักงาน ก.พ. ได้แบ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยข้างต้นเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ตัวชี้วัดระดับสำนัก/ กอง และ ตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า สรุปได้ดังนี้

ประเภทตัวชี้วัด*	รายละเอียดตัวชี้วัด (มิติ)
ตัวชี้วัดระดับสำนัก/ กอง	มิติที่ 2 : ตัวชี้วัดที่ 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
ตัวชี้วัดระดับกรม	มิติที่ 1 : ตัวชี้วัดที่ 1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส มิติที่ 1 : ตัวชี้วัดที่ 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร มิติที่ 1 : ตัวชี้วัดที่ 1.3 ความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส มิติที่ 2 : ตัวชี้วัดที่ 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มิติที่ 2 : ตัวชี้วัดที่ 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/ บัญชี มิติที่ 2 : ตัวชี้วัดที่ 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ มิติที่ 2 : ตัวชี้วัดที่ 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ มิติที่ 3 : ตัวชี้วัดที่ 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มิติที่ 3 : ตัวชี้วัดที่ 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร) 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร) 3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร) มิติที่ 3 : ตัวชี้วัดที่ 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส มิติที่ 4 : ตัวชี้วัดที่ 4.1 การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน มิติที่ 4 : ตัวชี้วัดที่ 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

*หมายเหตุ :

- **ตัวชี้วัดระดับสำนัก/ กอง** เป็นการประเมินระดับสำนัก/กอง คณะทำงานจะต้องประเมินในทุกสำนัก/กอง แล้วนำคะแนนที่ได้ของแต่ละสำนัก/กองมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนสำนัก/กอง ทั้งหมด เพื่อเป็นค่าเฉลี่ยคะแนน
- **ตัวชี้วัดระดับกรม** เป็นการประเมินระดับกรม ซึ่งเป็นค่าคะแนนที่สำนัก/กอง/คณะกรรมการ/คณะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินงานนั้นๆ เป็นผู้ประเมินตนเอง

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ได้ศึกษาข้อมูลโครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. ซึ่งประกอบด้วย 15 สำนัก 1 กอง 2 กลุ่ม และ 1 ศูนย์ ดังนี้

1) **15 สำนัก** ได้แก่ สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ (สวค.) สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (สพข.) สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา (สพผ.) สำนักวางแผนการเกษตรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สทว.) สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม (สขส.) สำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะ (สนส.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม (สพส.) สำนักบัญชีประชาชาติ (สบป.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค (สศม.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ (สพท.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ (สพน.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง (สพก.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สพอ.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ (สพต.) และสำนักงานเลขาธิการ (สลก.)

- 2) 1 กอง ได้แก่ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- 3) 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) และกลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)
- 4) 1 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

(รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างองค์กร สศช. ตามเอกสารแนบ 1)

นอกจากนี้ ยังได้สำรวจข้อมูลของสำนัก/กองเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด 4 มิติ 13 ตัวชี้วัด
สรุปผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดในปีงบประมาณ 2559 ดังนี้

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ ริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้าง ความโปร่งใส	1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ ความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
	1.2 บทบาทของผู้บริหาร ในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส ในองค์กร	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
	1.3 ความพยายาม/ ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้าง ความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ศปท.
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบ ตรวจสอบ ภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม	2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สกก. (ปชส. – ห้องสมุด)
	2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการ ประชาชนและประกาศให้ทราบ	ตัวชี้วัด ระดับสำนัก/กอง	ทุกสำนัก
	2.3 การมีระบบตรวจสอบภายใน ที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่า เรื่องเงิน/บัญชี	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ตสน.
	2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเอง ต่อสาธารณะ	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ตสน.
	2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ราชการ	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ทุกสำนัก (ศปท. ประมวล)

มิติหลัก	รายละเอียดตัวชี้วัด	ประเภทตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ 3 ด้านการใช้ ดุลยพินิจ	3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	ทุกสำนัก (ศปท. ประมวล)
	3.2 การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สลก. (ฝจท.) / กพร.
	3.2.1 การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร)		สลก. (ฝจท.)
	3.2.2 การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร)		สลก. (ฝจท.)
	3.2.3 การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)		กพร.
	3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยง ด้านความโปร่งใส	ตัวชี้วัด ระดับกรม	กพร.
มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ/ กลไกจัดการรับเรื่อง ร้องเรียน	4.1 การมีหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ โดยตรงในการดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สลก. (ฝจท.)
	4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	ตัวชี้วัด ระดับกรม	สลก. (ฝจท.)

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในหน่วยงาน : สศช. ได้ศึกษาองค์ประกอบ คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. และมีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 63/2559 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ลงวันที่ 9 มีนาคม 2559 และประสานชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้แก่สำนัก กองและกลุ่มงานต่างๆ โดยให้พิจารณาจากสิ่งที่ได้ ดำเนินการอยู่แล้วหรือคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ ตามตัวชี้วัด ตลอดจนเตรียมข้อมูลและพิจารณารายละเอียด ตามเกณฑ์การประเมินฯ ประกอบการจัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 และจัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ ครั้งที่ 1/2559 เพื่อพิจารณารายงานผลการประเมิน ดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการประเมิน : สศช. ได้ประมวล ปรับแก้รายงานผลการประเมินฯ และสรุปผลการประเมินฯ จัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน ตลอดจนนัดประชุมกรรมการ ประเมินฯ เพื่อตรวจสอบและยืนยันการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานพร้อมลงลายมือชื่อ และจัดส่ง รายงานผลการประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมหลักฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

4. สรุปผลการดำเนินงานการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. ได้ประสาน ผอ. สำนัก กอง หัวหน้ากลุ่ม/กลุ่มงาน ศูนย์ฯ และหัวหน้าคณะทำงานฯ ที่รับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ในคู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ และยกกร่างรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

4.1 มิติที่ 1 ด้านนโยบาย / ผู้บริหาร และความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

1) มิติที่ 1 เป็นการแสดงเจตจำนง / นโยบายของผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาของหน่วยงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่า หน่วยงานจะมุ่งสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแลติดตาม ตลอดจนให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์และมีพฤติกรรมที่โปร่งใส

2) มิติที่ 1 ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 3 ตัว ได้แก่ (1.1) การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส (1.2) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร และ (1.3) ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

3) ศปท. ได้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 1.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
1	มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหาร และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีแผนงานดำเนินการตามนโยบายฯ และแนวทางประเมินผลตามนโยบายดังกล่าวเป็นระยะๆ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่างๆ
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการกำหนดมาตรการ / วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุมสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่างๆ การจัดทำเป็นคู่มือ เป็นต้น
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุ
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปี

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก สศช. ผู้บริหาร และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และมีแผนการดำเนินงานตามนโยบายฯ และแนวทางการประเมินผลตามนโยบายดังกล่าว

สศช. ได้มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน และได้กำหนดมาตรการและวิธีการต่างๆ ตลอดจนดำเนินการ เพื่อสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใส โดยมอบหมายให้ ศปท. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 รวมทั้งได้มอบหมายให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 ซึ่งทั้ง 2 แผนได้ผ่านความเห็นชอบจาก สศช. และคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. แล้วตามลำดับ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อสังคมของประชาคม สศช. การจัดทำหนังสือ คู่มือ เผยแพร่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ผ่านช่องทางการเผยแพร่ที่หลากหลาย ทั้งในรูปสิ่งพิมพ์และ Social Media

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของ สศช. ศปท. และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้ทบทวนการดำเนินการตามนโยบาย และแผนฯเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการทุกสิ้นปีงบประมาณ

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะพยายามรักษาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยเพิ่มโครงการ/ กิจกรรมในเชิงรุก เพื่อสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสในองค์กรให้มากขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 1.2 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับจรรยาของหน่วยงาน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ ผู้บริหาร มีการสื่อสารถึงความสำคัญและแนวทางในการดำเนินการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ กำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส

(3) การดำเนินงานของ สศช. : คณะผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ (เช่น มาตรา 78 และมาตรา 87 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ว.43/2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย เป็นต้น) และเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับฯ และคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สศช. ตลอดจนเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 พร้อมทั้งสื่อสารถึงความสำคัญและมีแนวทางในการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน โดย เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านสื่อต่างๆ ให้ผู้บริหารและประชาคม ทราบ เช่น ในการประชุมผู้บริหาร สศช. Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. पोสเตอร์ บอร์ดและสื่อสิ่งพิมพ์ในลักษณะรูปเล่ม รวมทั้งมีกิจกรรมการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานตามแผนฯ เพื่อให้ผู้บริหารและประชาคม สศช. ทุกระดับมีความเข้าใจสาระและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การดำเนินการมีผลอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากมีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก สศช. และผู้บริหาร แล้ว สศช. ยังได้กำหนดผู้รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน ดังนี้ สศช. มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 26/2559 เรื่องจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ต่อมาได้มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 108/2559 เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และมีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 63/2559 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2559 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สศช. เป็นผู้มีความชำนาญหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. และยังได้มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 195/2557 เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) และคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 91/2559 เรื่องปรับปรุงองค์ประกอบของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมโดยมอบหมายเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานฯ

นอกจากนี้ ในภารกิจการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งเป็นภารกิจหลักของ สศช. สศช. ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการดำเนินการ เช่น มีการลงพื้นที่เก็บข้อมูล จัดเวทีระดมความเห็นระดับภูมิภาคและเผยแพร่ ส่งเสริม สนับสนุนข้อมูลให้ท้องถิ่นมีความเข้าใจในทิศทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เป็นต้น เพื่อให้สามารถร่วมขับเคลื่อนและจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการดังกล่าวถือเป็นกระบวนการสนับสนุนให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินนโยบายในด้านความโปร่งใสของ สศช.

ในการกำหนดกิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล สศช. ได้กำหนดแบบประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ครอบคลุมเรื่องความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม รวมถึงการมีความประพฤติที่โปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

ขณะนี้ สศช. อยู่ระหว่างการพัฒนาทบทวนนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะมาตรการการให้ทุนให้โทษในการดำเนินการให้มีผลในทางปฏิบัติ

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 4 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการพัฒนามาตรการให้ทุนให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใสให้มีผลในทางปฏิบัติ

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. ควรพิจารณาทบทวน ทบทวนนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเพิ่มมาตรการการให้คุณให้โทษในการดำเนินการให้ มีผลในทางปฏิบัติต่อไป และควรผลักดันเป็นนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหาร สศช. ทั้งระดับสูงและระดับกลาง โดยเฉพาะในระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

- (1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล
- (2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 1.3 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส
1	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส 1 กิจกรรม
2	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส 2 กิจกรรม
3	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส 3 กิจกรรม
4	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส 4 กิจกรรม
5	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนอย่างน้อย 2 กิจกรรม

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ในองค์กรจำนวน 8 กิจกรรม โดยเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่แล้ว 5 กิจกรรมและกิจกรรมใหม่ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ 2559 จำนวน 3 กิจกรรม

กิจกรรมที่ สศช. ดำเนินการอยู่แล้ว 5 กิจกรรม ได้แก่ (1) การจัดอบรมโครงการ ให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้ โครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” : เพื่อสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตใน สศช. และปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติการเชิงรุกด้านการป้องกันการทุจริต อันรวมถึง ค่านิยมในด้านความโปร่งใส (2) การประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และค่านิยมต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์ มีจริยธรรมและมีความเป็นมืออาชีพ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ पोสเตอร์ Email (All Users), Social Media, NESDB Application และจอ LCD (3) การพัฒนา ข้อมูลหน้าเว็บไซต์ ศปท. เผยแพร่ข้อมูลและความก้าวหน้าในการสนับสนุนความโปร่งใสในองค์กรให้มีความเป็น ปัจจุบัน และพัฒนารูปแบบหน้าเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก ง่ายรวดเร็ว และถูกต้องขึ้น (4) การจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมใน สศช. ได้แก่ การบริจาคโลหิตให้กับสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ การถัก หมวกไหมพรมและบริจาคเครื่องนุ่งห่มกันหนาวให้แก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่และชุมชนทุรกันดารในภาคต่างๆ และกิจกรรมการบริจาคหนังสือให้กับห้องสมุดฐานทัพเรือสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นต้น และ (5) การจัดทำคู่มือ

การปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยการจรรยาบรรณข้าราชการ สศช. และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในรูปแบบที่ง่ายแก่การพกพา เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ บุคลากร สศช. และสาธารณชนทั่วไปที่สนใจ เพื่อนำไปศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

ในปีงบประมาณ 2559 สศช. ได้มีกิจกรรมใหม่ 3 กิจกรรม ได้แก่ (1) การจัดทำ หนังสือคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ บุคลากร สศช. และหน่วยงานต่างๆ ทั้งจาก ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ได้ศึกษาและปฏิบัติเป็นแนวทางให้เป็นข้าราชการที่สุจริต ปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส ปลอดจากการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (2) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. และ (3) การจัดทำโครงการเสริมสร้างจริยธรรมป้องกันและต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบใน สศช. ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการฝึกอบรมและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการ ต่อต้านการทุจริต กิจกรรมการอภิปรายเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนทางศาสนา และการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ การพิทักษ์คุณธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้วงชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะพยายามรักษาระดับ คะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรต่อไป

4.2 มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม

1) มิติที่ 2 เป็นการแสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานและตรวจสอบ ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) มิติที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว ได้แก่ (2.1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (2.2) การมี มาตรฐานให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ (2.3) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบ มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี (2.4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ และ (2.5) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

3) ศปท. ได้ดำเนินการ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงาน ประชาสัมพันธ์ - ห้องสมุด) เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
1	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 9 แห่ง พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบ และสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบ การปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะพร้อมทั้งมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร เป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ฯ อย่างชัดเจน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา 7 และข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงาน หรือ ช่องทางอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา 9 ครบถ้วนเป็นปัจจุบันและจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน เพื่อให้การสืบค้นข้อมูลทำได้สะดวก รวดเร็ว
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของสวนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี (มติ ครม.) เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่ สามารถตอบสนอง หรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ 100
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core Function) โดยเฉพาะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน เป็นต้น

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้จัดสถานที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ตั้งอยู่ที่ อาคาร 4 ชั้น 2 ด้านหน้าภายในบริเวณห้องสมุดสุริยาวัตร ประชาชนสามารถขอตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวกมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารที่สามารถให้บริการได้ในวันและเวลาราชการ นอกจากนี้ ยังได้จัดส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปให้บริการประชาชน ณ สำนักงานในภูมิภาค ได้แก่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง จ.นนทบุรี และสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ จังหวัดสงขลา และได้จัดทำป้ายบอกสถานที่ตั้งศูนย์ฯ ตลอดทาง ตั้งแต่บริเวณทางเข้าจนถึงที่ตั้งศูนย์ฯ สามารถเข้าใจได้ง่ายและเป็นที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน

สศช. ได้กำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน โดย มีคำสั่งที่ 170/2555 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารข้อมูลข่าวสาร สศช. (กข.สศช.) ที่มี ลศช. เป็นที่ปรึกษา และมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองเลขาธิการฯ เป็นประธานกรรมการฯ บริหารการให้บริการข้อมูลข่าวสารของ สศช. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมติ ครม.(29 ธันวาคม 2541)/ มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. เพื่อทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ/ มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารของ สศช. ภายในทุกสำนัก/กลุ่มงานของ สศช.และได้ประชุมผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาการให้บริการ สศช.

สศช. ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น การแถลงข่าว การจัดพิมพ์เอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ และข้อมูลข่าวสารอื่นๆ บน Website สศช. เป็นต้น

สศช. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 โดยจัดแฟ้มเอกสารสำหรับให้บริการที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. และเว็บไซต์ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ภายในเว็บไซต์ สศช. เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา การสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน แยกแต่ละประเภทอย่างชัดเจน โดยการเผยแพร่ประกาศที่เว็บไซต์ สศช. ส่วนเอกสารประกาศติดที่บอร์ด บริเวณอาคาร 6 ชั้น 1 รวมทั้งจัดไว้ในแฟ้มข้อมูลบนชั้นเอกสารที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. และมีข้อมูล ข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา 9 ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสาร โดยมีแฟ้มดัชนีรวม และดัชนีรายแฟ้มในแต่ละเรื่อง ไว้ให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน

ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. จัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้ใช้บริการ และการให้บริการ ณ ศูนย์บริการฯ ตลอดจนรายงานผู้บริหารเพื่อรับทราบการดำเนินงานของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. รายไตรมาส เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการด้วยความรวดเร็ว และครบถ้วน ในทุกเรื่องที่มีผู้มาติดต่อขอรับบริการ และเผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะ ให้ความสนใจส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ สศช. โดยได้ปรับปรุงเว็บไซต์ของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ภายในเว็บไซต์ สศช. ใหม่ สำหรับให้บริการ ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนผู้ให้บริการอย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมทั้งได้ปรับปรุงข้อมูลข่าวสารให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การแถลงข่าวข้อมูลรายงานภาวะเศรษฐกิจ และสังคม การจัดทำรายงานการศึกษาต่างๆ ที่ประชาชนให้ความสนใจ เผยแพร่ผ่านทาง Website สศช. www.nesdb.go.th เช่น ดัชนีความก้าวหน้าของคน และการค้าชายแดนและการค้าผ่านแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 รักษาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะพัฒนาช่องทางการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้หลากหลายรูปแบบขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับสำนัก/กอง ซึ่งมีสำนัก/กลุ่มงานใน สศช. เป็นผู้รับผิดชอบ ประเมินผล และ ศปท. รับผิดชอบคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนน

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.2 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
1	มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ เฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการจัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบ อย่างชัดเจนทางช่องทางต่างๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ วิทยู โทรทัศน์

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
4	ตามระดับคะแนนที่ 3 และ มีช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลตามคะแนนระดับที่ 3 ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
5	ตามระดับคะแนนที่ 4 และ มีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แจง ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการเผยแพร่ทั้งภายในสถานที่ให้บริการ จัดลำดับการให้บริการก่อนหลังและอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ ให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งมีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเมิดไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด พร้อมแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังนี้

กำหนดขั้นตอนและเวลาการจัดทำรายงานข้อมูลเศรษฐกิจ รายงานภาวะสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และข่าวการพัฒนาภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ การขับเคลื่อนเพื่อการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง งานวุฒิสภาสภาการสมองและสาระที่เป็นประโยชน์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. งานแถลงข่าว และการประชุมผ่านระบบ VDO Conference วิทยุ ไปรษณีย์ โทรศัพท์ ตู้ ปณ. หรือรูปเล่มรายงาน หนังสือให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผ่นพับ จุลสาร ฯลฯ เผยแพร่แก่หน่วยงาน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคีการพัฒนาและประชาชนทั่วไปได้รับทราบอย่างสะดวก รวดเร็ว

กำหนดขั้นตอนและเวลาการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจรายไตรมาสและแนวโน้มเศรษฐกิจรายปีเป็นประจำทุกไตรมาส เผยแพร่ต่อสาธารณชนในหลายช่องทาง เช่น ในรูปแบบเอกสารรายงานภาวะเศรษฐกิจ จัดส่งข้อมูลทาง Email หรือเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ สศช. ทั้งนี้ ก่อนการแถลงและเผยแพร่ข้อมูล สศช. จะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการติดตามภาวะเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องมารับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ สศช. จะนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ มาใช้เป็นแนวทางประกอบการประมวลและวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นทางเศรษฐกิจเพื่อประกอบการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจรายไตรมาส ก่อนที่จะแถลงผลอย่างเป็นทางการต่อไป

กำหนดขั้นตอนและเวลาการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ การติดตามประเมินผลในระยะ 4 ปี การประเมินผลนโยบายรัฐบาลและการประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐ การจัดประชุมประจำปีและการจัดทำรายงานประจำปี ฯลฯ เผยแพร่ให้ประชาคม สศช. และสาธารณชนทราบ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. ในรูปแบบเอกสาร (เช่น รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศระยะ 4 ปี / วารสารเศรษฐกิจและสังคม/ รายงานประจำปี 2558 ฯลฯ) เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากประชาคม สศช.และสาธารณชนภายนอก ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้จัดส่งเอกสารดังกล่าวให้ภาคส่วนต่างๆ (ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน หอสมุดต่างๆ ในบัญชีรายชื่อ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในขั้นตอนการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐที่ สศช. ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงจากการดำเนินงานในแต่ละโครงการ เพื่อความคุ้มค่าและคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศและประชาชนเป็นสำคัญ รวมทั้งป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ สศช. และคณะรัฐมนตรีตามขั้นตอน และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ การจัดทำเอกสารรายงานการวิเคราะห์โครงการฯ วารสารเศรษฐกิจและสังคมของสำนักงานฯ และเผยแพร่ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปรับปรุงเนื้อหาใน

คู่มือและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) อย่างชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูล ผลการประชุม มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการ กรอ. และคณะกรรมการ กพข. ผ่าน เว็บไซต์ สศช. เอกสารรูปเล่ม ให้ภาคีที่เกี่ยวข้องทราบทางเศรษฐกิจและคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) ไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเผยแพร่ข้อมูล ผลการประชุม มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการ กรอ. และคณะกรรมการ กพข. ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. เอกสารรูปเล่มให้ภาคีที่เกี่ยวข้องทราบ

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 4.47 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เนื่องจาก สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบายกลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. เป็นคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ จึงมีบางสำนัก/กลุ่มงานที่ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะมุ่งพัฒนาช่องทางการประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนให้หลากหลายมากขึ้น และพัฒนาให้เข้าสู่ระดับคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาคต่างๆ ที่มีการใกล้ชิดต่อการให้บริการและประชาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/ บัญชี

- (1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ตสน. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล
- (2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.3 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการตรวจสอบภายในของสวนราชการ
1	มีการตรวจสอบภายในของสวนราชการเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
2	มีการตรวจสอบภายในของสวนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 2 เรื่อง/ ด้าน
3	มีการตรวจสอบภายในของสวนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 3 เรื่อง/ ด้าน
4	มีการตรวจสอบภายในของสวนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 4 เรื่อง/ ด้าน
5	มีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

(3) การดำเนินงานของ สศช. : ในปีงบประมาณ 2559 กลุ่มงานตรวจสอบภายในได้กำหนดแผนการตรวจสอบภายในเพื่อให้มีระบบการตรวจสอบที่มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ซึ่งได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนด ด้านการดำเนินงานและด้านการบริหาร เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์อัตราค่าพาหนะรับจ้างราคากลางเพื่อถือปฏิบัติในหน่วยงาน รวมทั้งได้กำหนดเรื่องและประเด็นการตรวจสอบที่สำคัญตามกรมบัญชีกลางกำหนด โดยมีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น การให้เจ้าหน้าที่สำนักภาคปฏิบัติงานด้านการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการอนุมัติเบิกจ่ายให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การควบคุมภายในโดยให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านบัญชีออกจากกัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดแผนการให้คำปรึกษาด้านการเงินการบัญชี และการพัสดุให้หน่วยรับตรวจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่น การบริการให้คำปรึกษา การบริหารสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารที่ทำการ สพอ. เป็นต้น

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ตสน. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.4 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานต่อสาธารณะ
1	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป
3	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไปต่อสาธารณะอย่างน้อย 1 ช่องทาง
4	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไปต่อสาธารณะอย่างน้อย 2 ช่องทาง
5	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไปต่อสาธารณะอย่างน้อย 3 ช่องทาง

(3) การดำเนินงานของ สศช. : ตสน. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองใน สศช. เผยแพร่ให้ผู้บริหารสายงานต่างๆ ทราบและแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดส่งให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง และ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) นอกจากนี้ ยังได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย/ระเบียบ คู่มือ/แนวทางการตรวจสอบภายใน ผลงานและผลการประเมินตนเองของ ตสน. ให้ประชาคม สศช. ทราบ โดยผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ E-mail (All Users) เอกสาร และทางเว็บไซต์ของ ตสน. (Intranet สศช.)

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของ สศช. ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

- (1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล
- (2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.5 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
1	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ หรือเอกสารรายงานประจำปี อาทิ - <u>หน่วยงานประเภทนโยบาย/การบริหาร</u> : เผยแพร่ในประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานประเภทบังคับใช้กฎหมาย</u> : เผยแพร่ในประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานประเภทสนับสนุนวิชาการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับ กิจกรรม/โครงการ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจ ของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานประเภทบริการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่าง ๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่า 50 %
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เข้ามามีส่วนรวมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 50% โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ 4 คะแนน เข้ามามีส่วนรวมตาม ภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 70 % ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป

(3) การดำเนินงานของ สศช. : ตามบทบาทหน้าที่ตาม พ.ร.บ.เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สศช. ได้กำหนดพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูล เศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ และการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช.

สศช. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการในการปฏิบัติงาน การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และงานการเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึกคิดเป็น 75 % ของภารกิจหลักทั้งหมดของ สศช.

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาระดับคะแนน การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะพัฒนาช่องทางการมีส่วนร่วมและขยาย กลุ่มเป้าหมายที่เข้ามามีส่วนรวมในภารกิจหลักของ สศช. ให้มีคุณภาพและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

4.3 มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

1) มิติที่ 3 เป็นการแสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลและ/หรือ เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้

2) มิติที่ 3 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ (3.1) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน (3.2) การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (3.3) การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งทุกสำนักเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล และ ศปท. เป็นผู้ประมวลผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัวในการปฏิบัติงาน
1	มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการนำข้อมูลมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีแนวทางการติดตามทบทวน กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติงาน

(3) การดำเนินงานของ สศช. : ตามบทบาทหน้าที่ตาม พ.ร.บ.เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สศช. ได้กำหนดพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูล เศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ และการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช.

สศช. ได้กำหนดขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน พร้อมทั้งแผนการดำเนินงานที่ระบุกระบวนการดำเนินงานและกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ตลอดจนได้จัดทำคู่มือและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการดำเนินงานตามพันธกิจสำคัญข้างต้น สศช. ได้กำหนดขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน พร้อมทั้งแผนการดำเนินงานตามเกณฑ์ ดังนี้

สศช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์/แนวทางในการปฏิบัติงาน/ คู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลัก ได้แก่ **คู่มือการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ / ระเบียบ สศช. ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารราชการ พ.ศ. 2553** ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (อาทิ ในหมวดที่ 2 การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร หมวดที่ 3 หลักเกณฑ์การขอข้อมูลข่าวสารและการอนุญาต และหมวดที่ 4 การบริการข้อมูลข่าวสาร)/ การประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่สำนักบริหารหน้าที่ ความรับผิดชอบและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน/ แนวทางการพิจารณาให้คะแนนคุณภาพแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด 4 ปี (พ.ศ. 2557-2560) ฉบับทบทวนปี 2560/ แนวทางการแถลงข่าวสารรายงานภาวะสังคมรายไตรมาส/ แนวคิดและวิธีการคำนวณตามมาตรฐานสากลในภาวะเศรษฐกิจ ตามคู่มือดังต่อไปนี้ System of National Accounts 1993, System of National Accounts 2008 และ Quarterly National Accounts Manual/ แนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และในภารกิจสนับสนุน สศช. มีการจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. และคู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช.

นอกจากนี้ สศช. ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ได้แก่ **มีฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้านการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบ และระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดภาวะสังคมและเศรษฐกิจระบบฐานข้อมูลการขับเคลื่อนและขยายผลการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง งานธนาคารสมอง และฐานข้อมูลนักเรียนทุนตามโครงการทุนสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ และจัดทำฐานข้อมูลของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช.** เผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไป สามารถสืบค้นได้ง่าย และมีเครื่องมือสำหรับบูรณาการการรายงานผลการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ

สศช. ได้นำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านกลไกต่างๆ ได้แก่ การมอบหมายผู้รับผิดชอบหรือตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณากำกับดำเนินงานและให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน เช่น คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการอำนวยการจัดการประชุมประจำปี คณะทำงานจัดทำรายงานประจำปี เป็นต้น และได้กำหนดตัวชี้วัดและแนวทางการทบทวนประเมินผลการดำเนินการตามภารกิจ สศช. เป็นระยะๆ ราย 3 เดือน/ 6 เดือน / รายปี

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยหมั่นพัฒนาหลักเกณฑ์ แนวทาง

ในการปฏิบัติงาน และคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของหน่วยงานให้มีความเป็นปัจจุบัน พัฒนา ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ และจะหมั่นติดตามทบทวน กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ใช้ได้เสมอ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี สำนักงานเลขาธิการ (ฝจท.) และ กพร. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล และ ศปท. รับผิดชอบคำนวณค่าเฉลี่ยคะแนน

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.2 ประกอบด้วย เกณฑ์ย่อยอีก 3 เกณฑ์ ดังนี้

(2.1) ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

(2.1.1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมีสำนักงานเลขาธิการ (ฝจท.) เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2.1.2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน
1	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการจัดทำแผนอัตรารองหน่วยงานล่วงหน้า
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรของหน่วยงาน ที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และประกาศผล พร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

(2.1.3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช.มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรของ สศช. ดังนี้ สศช. ได้ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในโครงการทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาภายในประเทศ หรือ UNDERGRADUATE INTELLIGENCE SCHOLARSHIP (UIS) ซึ่งเป็นทุนสำหรับผู้ที่กำลังจะศึกษาชั้นปีสุดท้ายในระดับปริญญาตรี เพื่อรับทุนระหว่างศึกษาในชั้นปีสุดท้าย โดยเมื่อจบปริญญาตรีจะได้เข้ารับราชการในทันที เพื่อที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้งานราชการและไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และกรณีบรรจุใหม่ สศช. มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณา สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงานโดยรายละเอียดจะประกอบไปด้วยคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน วุฒิการศึกษา วิธีการในการสอบคัดเลือก หลักสูตรและวิธีการสอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเกณฑ์การให้คะแนน โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีผลคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มทั้งหมด ในส่วนของการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สศช.มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ.สศช.กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สศช. กำหนดขึ้น โดยการพิจารณาให้คะแนนผู้สมัครจากวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนภารกิจ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สมัคร

สศช. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูล ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น นอกจากนี้ สศช.ยังได้มีการปรับปรุง พัฒนาและรวบรวมระบบสารสนเทศการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร ที่ สศช.ได้จัดทำขึ้นเองให้สามารถเชื่อมโยงกันทุกข้อมูล เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการเงินเดือน ซึ่งจะทำให้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สศช.มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สศช. ได้ทบทวนภารกิจของหน่วยงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน และแนวโน้มของงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อกำหนดอัตรากำลังของ สศช. ซึ่ง ผจท. ได้ดำเนินการจัดทำ และรวบรวมข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณและตำแหน่งที่จะว่างภายใน 3 ปี เพื่อจัดทำข้อมูลตำแหน่งว่างและความต้องการอัตรากำลัง 3 ปี ของ สศช.จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการที่ สศช. ในแต่ละปีต่อไป และได้ศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือเวียน ก.พ. ที่ นร 1004/ว17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เพื่อทำความเข้าใจในการดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และได้จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานการสรรหา (Work Flow) เพื่อใช้เป็นคู่มือ และแนวทางที่สำคัญในการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการใน สศช.

นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการจัดทำประกาศการรับสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการซึ่งมีรายละเอียดการรับสมัครประกอบไปด้วยเงื่อนไข หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและการรับสมัคร คุณสมบัติของผู้สมัคร หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก รวมไปถึงเกณฑ์ การพิจารณาตัดสิน โดยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรนั้น สศช. ได้เชิญที่ปรึกษาจากทุกสายงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการ ระดมความเห็น กำหนดวิธีการและแนวทางในการออกข้อสอบให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่เปิดรับสมัคร เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จะเน้นคำถามที่ส่งเสริมวัดความสามารถในการ คิดวิเคราะห์ ไม่เน้นการท่องจำ และได้มีการประกาศเผยแพร่ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของ ผจท. และในเว็บไซต์ www.nesdb.go.th

(2.1.4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(2.1.5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาระดับคะแนน การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป และจะมุ่งพัฒนาระบบฐานข้อมูล ตลอดจนปรับปรุง เผยแพร่ข้อมูลบุคลากร และขยายช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงบุคลากรแต่ละคนได้ รับทราบอย่างทั่วถึงขึ้น

(2.2) ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร)

(2.2.1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมีสำนักงานเลขาธิการ (ผจท.) เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2.2.2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.2.2 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน
1	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร และประกาศผล พร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

(2.2.3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช.มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น นอกจากนี้ สศช. ยังได้มีการปรับปรุง พัฒนาและรวบรวมระบบสารสนเทศการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่ สศช.ได้จัดทำขึ้นเองให้สามารถเชื่อมโยงกันทุกข้อมูล เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะทำให้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สศช.มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สศช. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของ สศช. ดังนี้ (1) กรณีบรรจุใหม่ สศช.มีการประกาศผู้มีสิทธิเข้ารับการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งจากผู้ที่มีผลคะแนนไม่น้อยกว่า 60% โดยจะต้องผ่านการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจะเป็นผู้พิจารณาจากบุคลิกภาพ ทักษะหน้าที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการของ สศช. ไหวพริบ รวมไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการที่ สศช. และดำเนินการบรรจุผู้ที่เหมาะสม เข้ารับราชการที่ สศช. ต่อไป (2) กรณีการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สศช.มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สศช. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สศช. กำหนดขึ้น โดยการพิจารณาให้คะแนนผู้สมัครจากวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนภารกิจ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สมัคร และรวบรวมคะแนนของผู้สมัครแต่ละคน โดยผู้ที่ได้รับคะแนนในการพิจารณาสูงสุดจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

สศช. ได้ดำเนินการจัดการบรรยายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการในการดำเนินการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 ซึ่งในการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2559 สศช. โดยสำนักงานเลขาธิการ (ผจท.) ได้ร่วมกับ กพร.จัดทำโครงสร้างของแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกตำแหน่ง และจัดทำคุณสมบัติและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ กพร. ต้องนำหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละระดับและประเภทตำแหน่งมาบรรจุในแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป และในปีงบประมาณ 2559 สศช. ได้ตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ สศช. เป็นผู้รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและบทบาทของ สศช. ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปีด้วย

(2.2.4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช.: สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 2 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน เนื่องจาก อยู่ระหว่างการโครงสร้างของแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกตำแหน่ง

(2.2.5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป สศช. โดยสำนักงานเลขาธิการ (ผจท.) จะร่วมกับ กพร. ร่างของแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกตำแหน่งให้สำเร็จ โดยจะจัดทำคุณสมบัติและระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ กพร. ต้องนำหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละระดับและประเภทตำแหน่งมาบรรจุในแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

(2.3) ตัวชี้วัดที่ 3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)

(2.3.1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี กพร. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2.3.2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 2.3.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
1	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

(2.3.3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช.มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของ สศช. อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำฐานข้อมูลในการบริหารจัดการงานด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และตรวจสอบได้ ดำเนินการใน 3 ระบบ ได้แก่ ระบบจัดการข้อมูลประวัติข้าราชการ สศช. (E-Admin) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม(DPIS) และระบบบริหารงานบุคคล (E-HR) ที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และได้ประกาศหลักเกณฑ์คุณภาพการจ้ดอบรมทาง website ของ สศช.

สศช. มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ สศช. โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร สศช. เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับ

ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และแผนการพัฒนابุคลากร ระยะ 3 ปี ตลอดจนสนับสนุนภารกิจขององค์กร

สศช. ได้วิเคราะห์และจัดทำแผนสำรวจ Training Needs เพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพ ฝึกอบรม และสัมมนา ที่ สศช. จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำผลการประเมินการเข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์ จัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาศักยภาพฯ ภารกิจ และความต้องการของหน่วยงานต่อไป และได้จัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพประจำปี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สรุปผลการจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพประจำปี และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของ สศช. อย่างต่อเนื่องในทุกโครงการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแบบ In house Training และการอบรมภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ ได้มีการนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาด้วยทุกครั้ง สามารถพิจารณาได้ ดังนี้ (1) รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพ สศช. ไม่ว่าจะเป็นการรายงานผลการอบรม การสัมมนาต่างๆ (2) รายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนาศักยภาพของโครงการพัฒนาศักยภาพ สศช. ให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ (3) รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพและคัดเลือกผู้รับทุนศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. (4) รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าในการอบรม

นอกจากนี้ ยังมีหลักเกณฑ์ในการประเมินการพัฒนาศักยภาพตามแผนงาน สศช. ดังนี้ (1) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สศช. ปี 2556 – 2560 (2) แผนการพัฒนาศักยภาพ ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ 2557 – 2559) และ (3) แผนการจัดการความรู้ สศช. ระยะ 3 ปี และได้ประเมินการพัฒนาศักยภาพ โดยการตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพ และคัดเลือกผู้รับทุนศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. ตามคำสั่ง สศช. ที่ 236/2558 ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2558 ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของ สศช. เพื่อพิจารณา ติดตาม และตรวจสอบแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพของ สศช. ในทุกมิติและประเมิน และการพัฒนาศักยภาพ สศช. ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สศช. ตลอดจนแผนพัฒนาศักยภาพ ระยะ 3 ปี นอกจากนั้น ยังดำเนินการตามแผนฯ ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพ และคัดเลือกผู้รับทุนศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช.

(2.3.4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(2.3.5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. รักษาระดับคะแนนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะนำผลจากแผนสำรวจ Training Needs เพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพ ฝึกอบรม และสัมมนา ที่ สศช. จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแนวทางการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัดที่ 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

- (1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมี กพร. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล
- (2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 3.3 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
1	มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงตามความโปร่งใส
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงตามความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจ เป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการไปในลักษณะที่ขาดหรือ มีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ และกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยง ด้านความโปร่งใส
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ อย่างเป็นรูปธรรม
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการติดตามผลและกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ดำเนินการการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission : COSO) โดยนำแนวคิด เรื่องธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องมาเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดย (1) วิเคราะห์ความเสี่ยงตามโครงการ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสูงสุด และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ สศช. โดยพิจารณา ระดับความรุนแรงของผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย (2) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยนำกิจกรรมภายใต้แผนงาน/โครงการที่คัดเลือกมาระบุความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล (3) กำหนดกลยุทธ์ ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยงแต่ละด้าน มีการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยง และ (4) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้ตั้งไว้

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงาน ภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะรักษามาตรฐานการดำเนินการ ในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะนำผลที่ได้จากการติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงมาใช้เป็น ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนและกิจกรรมจัดการกับความเสี่ยงในด้านความโปร่งใสต่อไป และควรจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของ สศช. มีความรู้ ความเข้าใจ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

4.4 มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ / กลไกจัดการเรื่องร้องเรียน

1) มิติที่ 4 เป็นการแสดงระบบ / กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนองต่อ ข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาและคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อ ความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน

2) มิติที่ 4 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ (4.1) การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน และ (4.2) การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมีสำนักงานเลขาธิการ (ผจท.) เป็นผู้รับผิดชอบ ประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 4.1 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
1	มีการกำหนดหน่วยงาน/ มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สะดวก รวดเร็ว
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ)
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมาย หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ)
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ และมีการส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ

(3) การดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้มอบหมายให้สำนักต่างๆ เสนอชื่อ ผู้แทนสมาชิก รับเรื่องร้องเรียน และเครือข่ายเบาะแสการประพฤติมิชอบจากภายใน สศช. โดยผู้แทนสมาชิกดังกล่าวต้องเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนัก สำนักงานเลขาธิการ โดย ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนของศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สศช. ทางช่องทางได้แก่ กล้องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สศช. ศูนย์รับข้อร้องเรียนที่ ผจท. สมาชิกเครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต ศูนย์บริการประชาชน 1111 ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ศูนย์รับข้อร้องเรียนสำนักงาน ปปท. ก่อนพิจารณา นำเสนอผู้บริหาร และ/หรือ ศปท. ดำเนินการต่อไป และได้ ร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เช่น ศปท. ฝ่ายการคลัง ฯลฯ กำหนดวิธีการดำเนินการผ่านสื่อต่างๆ เช่น ในรูปแบบคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แสดงแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการดำเนินการหรือการปฏิบัติต่างๆ ในกรณีมีข้อสงสัยหรือทักท้วงว่า มีการกระทำที่เอื้อต่อการทุจริตหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ ได้กำหนดรายชื่อผู้แทนสมาชิกรับเรื่องร้องเรียน และเครือข่ายเบาะแสการประพฤติมิชอบจากภายใน สศช. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาคม สศช. ทราบและผ่านทางเว็บไซต์ของ สศช.

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะรักษามาตรฐานการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะพัฒนาข้อมูลผู้แทนสมาชิกรับเรื่องร้องเรียน และเครือข่ายเบาะแสการประพฤติมิชอบจากภายใน สศช. ให้มีความเป็นปัจจุบัน สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ ตลอดจนพัฒนาระดับความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการกับเรื่องร้องเรียนให้ถูกต้องตามระเบียบและมีประสิทธิภาพ รวดเร็วยิ่งขึ้นต่อไป และหมั่นจัดกิจกรรมสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

(1) เป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งมีสำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่- ผจท.) และ ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบประเมินผล

(2) เกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ 4.2 ประกอบด้วย 6 ระดับย่อย ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
0	ไม่มีการกำหนดระเบียบ/ขั้นตอนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
1	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการเผยแพร่ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเรื่องร้องเรียนให้สาธารณชนรับทราบ
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ และมีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

(3) การดำเนินงานของ สศช. : ศปท. ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ สศช. เผยแพร่ขั้นตอนและกระบวนการว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ สศช. ครอบคลุมขั้นตอนการร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การแจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครอง/เยียวยา เผยแพร่ให้สาธารณชนรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ เช่น โปสเตอร์ รูปเล่ม บอร์ด และเว็บไซต์ภายในสำนักงาน (Intranet สศช.) และเว็บไซต์ภายนอกสำนักงาน (Internet สศช.) และรายงานผลการดำเนินการทุกปี และได้จัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แสดงข้อมูลช่องทางการแจ้งเบาะแสเมื่อพบการกระทำผิดหรือมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการทุจริต การมีผลประโยชน์ทับซ้อน และ ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำคู่มือป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ โดยได้เผยแพร่คู่มือการแจ้งเบาะแสการทุจริต และขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนแก่รายชื่อสมาชิกเครือข่ายภายในและแบบข้อร้องเรียน สศช.ผ่านเว็บไซต์ สศช.

สศช. มอบหมายให้ ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบ รายงานผลและตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ผ่านศูนย์รับข้อร้องเรียน สศช. และช่องทางอื่นๆ ก่อนเสนอรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารและ ศปท. สศช. แล้วแต่กรณี

วิธีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ผจท. นำแนวทางการดำเนินการทางวินัย หมวด 7 ของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้โดยอนุโลม เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ปราศจากข้อสงสัย เช่น ขั้นตอนการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ระยะเวลาในการสืบสวน สรุปและแจ้งผลการสืบสวนให้ผู้ร้องเรียน ภายในทราบ

(4) บทวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของ สศช. : สศช. ได้ประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ ตัวชี้วัดนี้เท่ากับ 5 คะแนนเต็ม เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ครบตามเกณฑ์ทุกระดับคะแนน

(5) ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป : สศช. จะรักษามาตรฐาน การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้อยู่ในระดับ 5 คะแนนต่อไป โดยจะพัฒนาและทบทวนข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน การร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การแจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครอง/เยียวยา ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้สาธารณชนรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ ให้หลากหลายขึ้น

5. ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการในระยะต่อไป

5.1 สศช. ควรปรับปรุงการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ในมิติ ที่ สศช. ยังไม่ได้ 5 คะแนนเต็ม และพิจารณาเรียนรู้เกณฑ์การประเมินให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อเป็นความรู้ประกอบการจัดทำรายงานผล การประเมินในปีต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

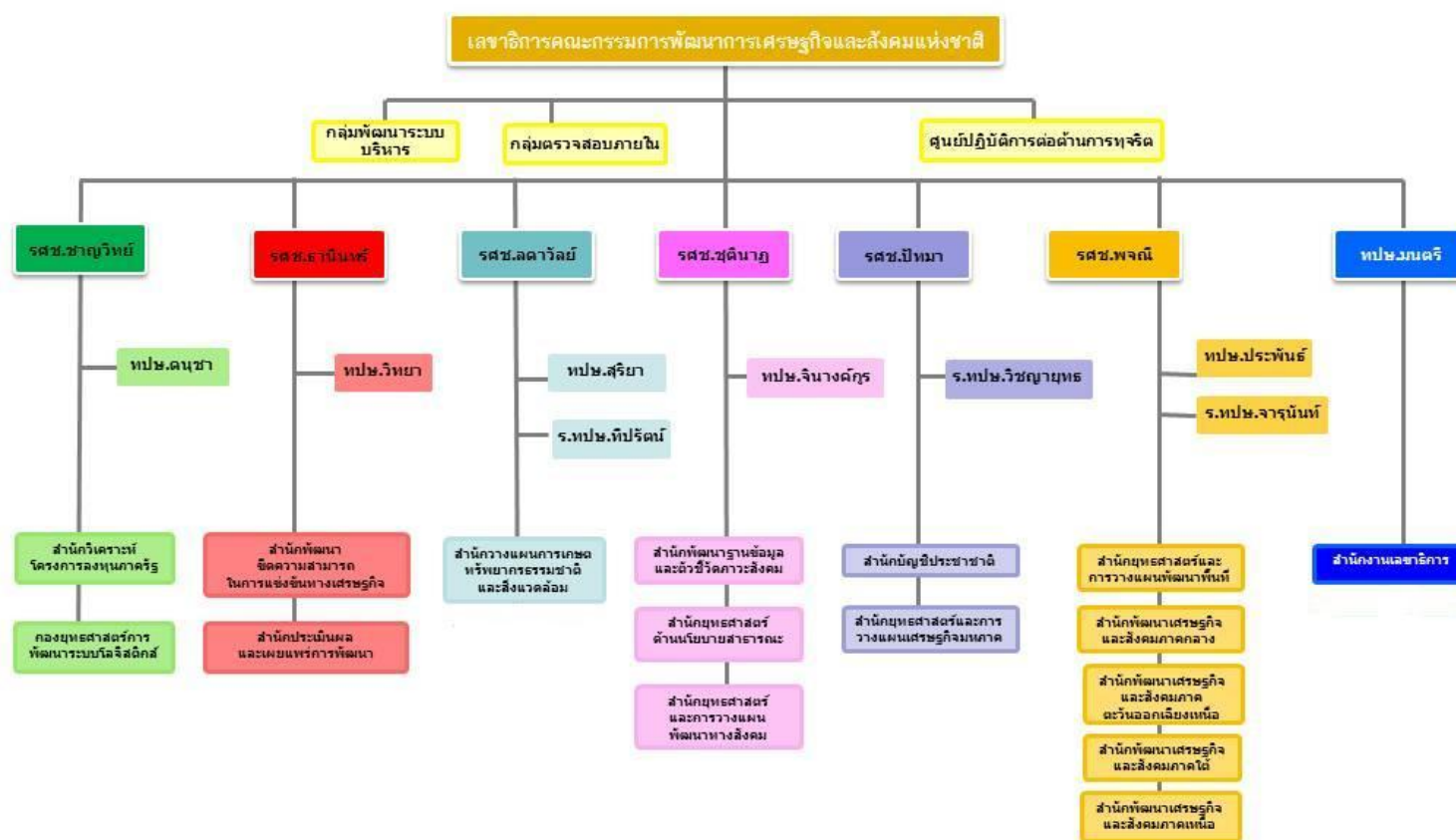
5.2 สศช. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้อมูล รายละเอียดการดำเนินการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการใช้งานในทางปฏิบัติได้จริง

5.3 สำนักงาน ก.พ. ควรเชิญหน่วยงานตรวจสอบจากภายนอกที่เป็นกลาง หรือให้ผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติการกิจของ สศช. ได้มีโอกาสร่วมพิจารณาผลการประเมินตนเองของส่วน สศช. ตามเกณฑ์การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ เพื่อสร้างความโปร่งใส ได้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

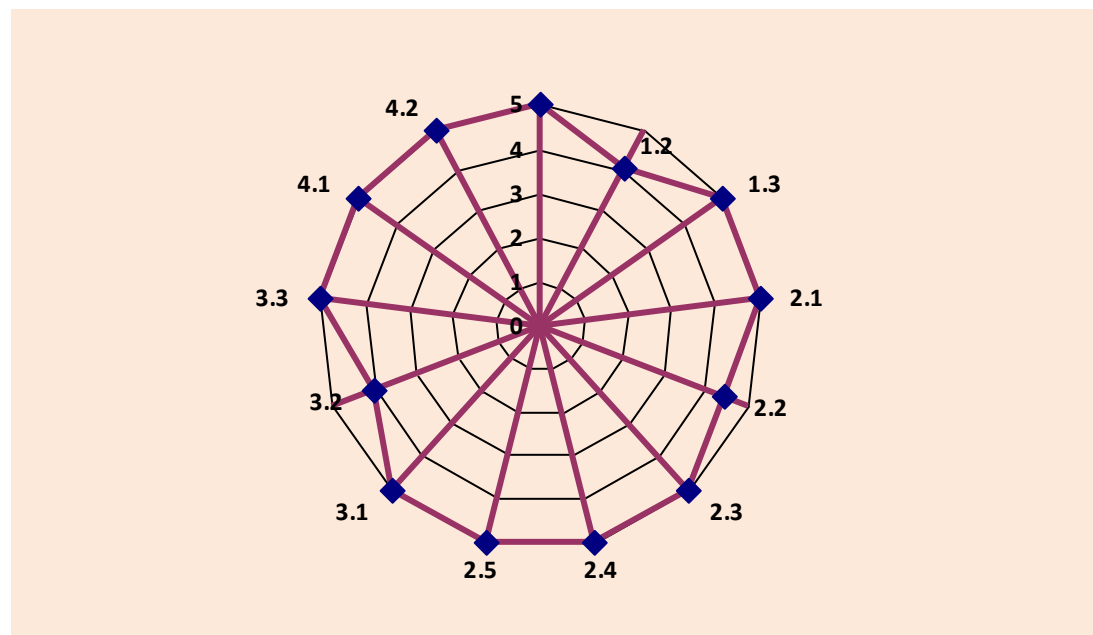
5.4 สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดย่อยบางตัว เช่น ตัวชี้วัดย่อยที่ 2.2 การมี มาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ สำหรับประเมินหน่วยงานในระดับนโยบาย และหน่วยงานในระดับปฏิบัติให้มีเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เนื่องจาก หน่วยงานแต่ละประเภทนี้มีกลุ่มผู้รับบริการ ที่แตกต่างกัน



โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตาม Radar Chart



ตัวชี้วัด 4 มิติ 13 ตัวชี้วัดย่อย

- 1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- 1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ 1

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

มิติที่ 2

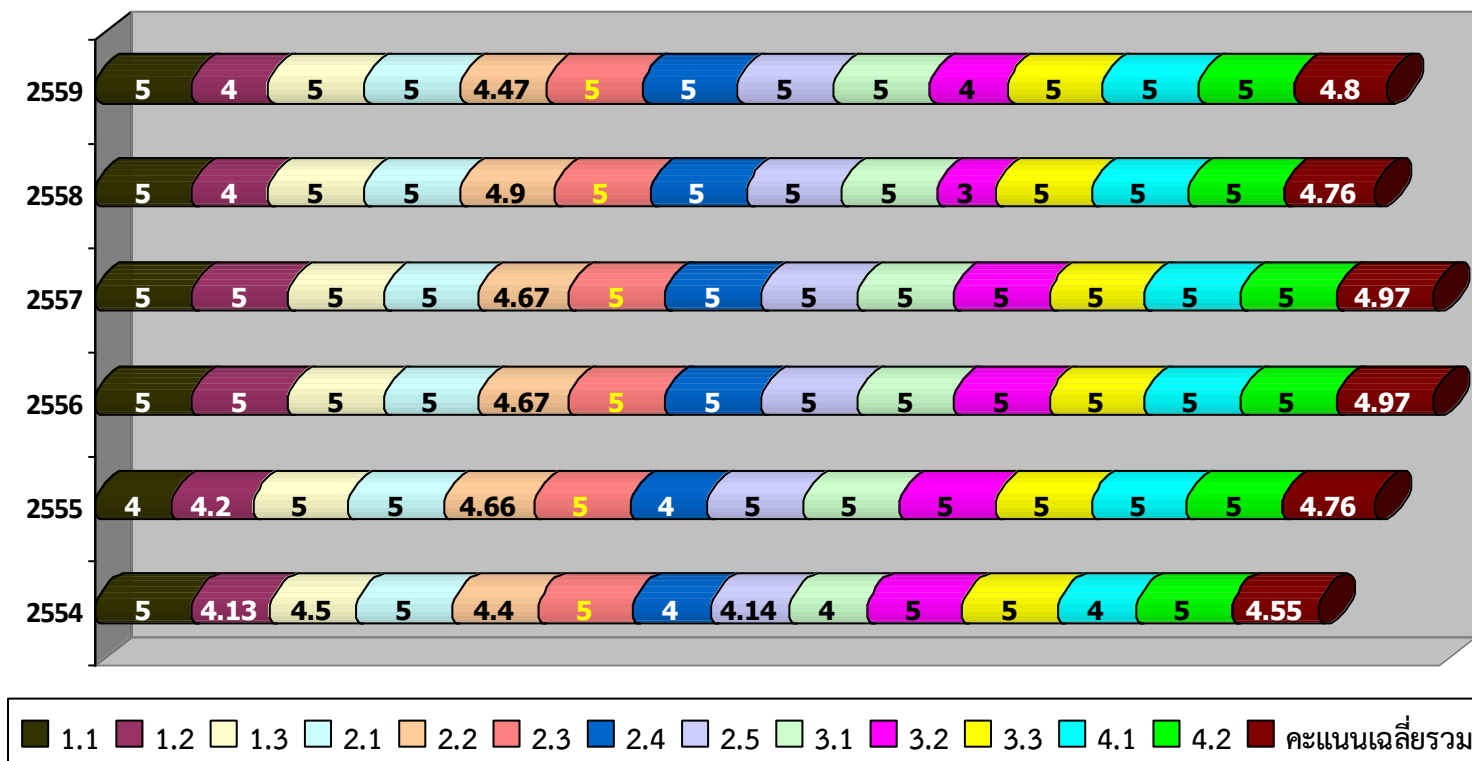
- 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ 3

- 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

มิติที่ 4

ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ตั้งแต่ปี 2554-2559



**สรุปผลการวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)**

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน							ข้อเสนอแนะ
	รวม	ไม่มี	มี					
		0	1	2	3	4	5	
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหารและความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส								
1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	5						✓	ในระยะยาว ต้องรักษามาตรฐานเรื่องดังกล่าว และริเริ่มโครงการ/กิจกรรมในเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสในองค์กรให้มากขึ้น
1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	4						✓	สศช. ควรพิจารณาทบทวนทบทวนนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเพิ่มมาตรการการให้คุณให้โทษในการดำเนินการให้มีผลในทางปฏิบัติต่อไป และควรผลักดันเป็นนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหาร สศช. ทั้งระดับสูงและระดับกลาง โดยเฉพาะในระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับความโปร่งใส
1.3 ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	5						✓	ต้องริเริ่มและสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กรให้มากขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 กิจกรรม
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม								
2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5						✓	ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ สศช. ควรพัฒนาจำนวนช่องทางและรูปแบบการเผยแพร่ข้อมูลให้หลากหลาย

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน							ข้อเสนอแนะ
	รวม	ไม่มี	มี					
		0	1	2	3	4	5	
2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	4.47						✓	ต้องเพิ่มและพัฒนาช่องทางการประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนให้หลากหลายมากขึ้น เนื่องจาก สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย กลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. มักเป็นคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ จึงไม่เน้นประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ตัวชี้วัดจึงไม่อาจสอดคล้องกับพันธกิจของ สศช. ได้อย่างแท้จริง
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	5						✓	ในระยะยาว สศช. ต้องรักษามาตรฐานเรื่องดังกล่าว โดยนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและป้องกันปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสม่ำเสมอ
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	5						✓	ต้องพัฒนาช่องทางและรูปแบบการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองทั้งต่อผู้บริหาร ต่อบุคลากรใน สศช. และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและสาธารณชนให้มากขึ้น
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	5						✓	สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย กลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. เป็นคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ การปฏิบัติราชการของ สศช. ต่อประชาชนจึงเป็นไปโดยอ้อม แต่ สศช. จะมุ่งพัฒนาช่องทางที่มีส่วนร่วมและขยายประเภทกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมในการกิจหลักของ สศช. ให้มีคุณภาพและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี	มี					
		0	1	2	3	4		5
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	5						✓	ในอนาคต สศช. จะหมั่นพัฒนาหลักเกณฑ์ แนวทางในการปฏิบัติงานและคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงานในการกิจหลักของ สศช. ให้มีความเป็นปัจจุบัน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบตลอดจนหมั่นติดตาม ทบทวนกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ใช้ได้ อย่างสม่ำเสมอ
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	4						✓	ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลบุคลากร และขยายช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงบุคลากรแต่ละคนได้รับทราบอย่างสะดวกขึ้น และควรนำผลจากแผนสำรวจ Training Needs มาใช้ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของ สศช. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)								
3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)								
3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)								
3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	5						✓	ควรนำผลที่ได้จากการติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนและกิจกรรมจัดการกับความเสี่ยในด้านความโปร่งใสต่อไป และควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องการบริหารความเสี่ยงให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของ สศช. มีความรู้ ความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี	มี					
		0	1	2	3	4		5
มิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน								
4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5						✓ ควรหมั่นจัดกิจกรรมหรือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันและหมั่นปรับปรุงรายชื่อเครือข่ายการรับเรื่องร้องเรียนให้เป็นปัจจุบัน สื่อสารให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานทราบ	
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5						✓ พัฒนาช่องทางการเผยแพร่รายละเอียดระเบียบการปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวให้หลากหลายกว่านี้	
คะแนนเฉลี่ย	4.80							

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ
หลักฐานอ้างอิงการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหารและความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส			
1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	5	สศช. ได้มอบหมายคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน และมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบในหลักการจาก สศช. ผู้บริหาร และพร้อมเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช.	- ประกาศ สศช. เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2555 - ประกาศ สศช. เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 - แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 - แผนขับเคลื่อนจริยธรรม สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559
1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	4	ผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ สศช. และคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ สศช. ประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ สศช. - คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ สศช. - ประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
		ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559 พร้อมทั้งได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. पोस्เตอร์ บอร์ด เพื่อให้ผู้บริหารและประชาคมทุกระดับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) กำหนดให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ใน สศช. มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 225/2556 เรื่องมอบอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในภารกิจของ ศปท. ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2556 และคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 69/2558 เรื่องย้ายข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ที่ ศปท. ลงวันที่ 30 เมษายน 2558 รวมทั้งคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 195/2557 เรื่องแต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบ - คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 91/2559 เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 92/2559 เรื่องปรับปรุงองค์ประกอบของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - นอกจากนี้ ยังมีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 63/2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำ	- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2551 - คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 225/2556 เรื่องมอบอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในภารกิจของ ศปท. ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2556 - คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 69/2558 เรื่องย้ายข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ที่ ศปท. ลงวันที่ 30 เมษายน 2558 - คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 195/2557 เรื่องแต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ลงวันที่ 18 ธันวาคม 2557 - คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 63/2559 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. - คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 91/2559 เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 92/2559 เรื่องปรับปรุงองค์ประกอบของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 108/2559 เรื่องปรับปรุงองค์ประกอบคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
		มาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. มีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สศช. เป็นผู้มีอำนาจในการตรวจสอบและประเมินผล การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.	– เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช.
1.3 ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	5	– การจัดทำหนังสือเรื่องคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เผยแพร่ให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน (กิจกรรมใหม่) – จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สศช. ทุกระดับ (กิจกรรมใหม่) – ดำเนินโครงการเสริมสร้างจริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพตติมิชอบใน สศช. ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการฝึกอบรมและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต กิจกรรมการอภิปรายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลทางศาสนา (กิจกรรมใหม่) – จัดอบรมโครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทย ไร้อทุจริต” – การจัดทำหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่เรื่องพระราชกรณียกิจ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม แก่ประชาชน โดย สศช. ได้จัดทำหนังสือ “สมเด็จพระเทพฯ เจ้าฟ้านักพัฒนา” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและเผยแพร่ให้ประชาชน	– หนังสือเรื่องคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน – ขอบเขตและการดำเนินโครงการจัดอบรม โครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทย ไร้อทุจริต” – ขอบเขตและการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน – ขอบเขตและการดำเนินโครงการเสริมสร้างจริยธรรมป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพตติมิชอบใน สศช. – เว็บไซต์ ศปท. ในส่วนสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ตัวอย่างโปสเตอร์และ Email (All Users) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรมความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และค่านิยม 12 ประการ ฯลฯ – คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. – ประมวลภาพกิจกรรมเพื่อสังคม สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
		– ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและค่านิยม 12 ประการ ให้ประชาคม สศช. ทราบ ผ่านสื่อ पोสเตอร์ Email (All Users) และ NESDB Applicaton – จัดทำและพัฒนาเว็บไซต์ ศปท. ให้ข้อมูล ความเป็นปัจจุบันและผู้ใช้บริการง่ายแก่ การเข้าถึงข้อมูล – ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อสังคม ใน สศช. – จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ สศช. ในรูปแบบที่ง่ายแก่การพกพา – จัดทำและดำเนินกิจกรรม/ โครงการ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2559	
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม			
2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5	– เผยแพร่ข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อสาธารณชน เช่น รายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม รายงาน การประชุมคณะกรรมการ สศช. ผ่านศูนย์บริการ ข้อมูลข่าวสาร สศช. และเว็บไซต์สำนักงาน	– เว็บไซต์ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. – เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช.
2.2 การมีมาตรฐาน การให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ	4.47	– เผยแพร่ผลและขั้นตอนการให้บริการประชาชน ในภารกิจต่างๆ ของสำนักงานฯ เช่น ในการจัดทำ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 การจัดทำรายงาน ภาวะเศรษฐกิจและสังคม สศช. และการวิเคราะห์ โครงการลงทุนในภาครัฐ และเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ รวมถึงการเผยแพร่ทางหน้าเว็บไซต์ สศช. ด้วย	– เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช. – ผังแสดงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ การจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจ และสังคม และการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐ – คู่มือการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
		มีการประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนในงานคลัง และงานพัสดุแจ้งให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือเวียน บุคลากรในสำนักงานโดยทั่วถึง	- ขั้นตอนและเวลาการจัดทำ/ขับเคลื่อน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และการติดตามประเมินผลแผนฯ ระยะ 4 ปี - ขั้นตอนและเวลาการจัดทำรายงานข้อมูลเศรษฐกิจ รายไตรมาส/ แนวโน้มเศรษฐกิจรายปี/ รายงานภาวะสังคม
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	5	มีการตรวจสอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ตรวจสอบการบริหารทรัพย์สิน (การควบคุมและการใช้วัสดุ) (2) ติดตามและประเมินผลตามระบบการควบคุมภายในประจำปี (3) สอบทานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (4) ติดตามผลการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี (5) ตรวจสอบด้านการดำเนินงานของโครงการฯ	แผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2559
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	5	ได้จัดทำรายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาให้ความเห็นชอบและสั่งการให้หน่วยงานรับตรวจทราบ และดำเนินการตามข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบและผลการประเมินตนเองต่อกรมบัญชีกลาง และ คตป.นร. เพื่อทราบ นอกจากนี้สำนักงานฯ ได้มีการส่งหนังสือเวียนแจ้งรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารสายงาน และรายงานให้ที่ประชุมผู้บริหารทราบ	- สำเนาบันทึกข้อความ ที่ ตสน. 203 , 204 , ว 205/2558 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2558 เรื่อง เผยแพร่กฎบัตร การตรวจสอบภายใน - สำเนาหนังสือ ที่ นร 1117/6429 และ 6430 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2558 เรื่อง ขอส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบการรับเงินคืนและจ่ายเงินส่วนเพิ่มสำหรับการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 (รอบที่ 2)

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
			– สำเนาหนังสือที่ นร 1117/7405 และ 7406 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2558 เรื่อง ขอส่งแบบประเมินตนเอง – สำเนาบันทีกข้อความ ที่ ตสน. 1/2559 ลงวันที่ 4 มกราคม 2559 เรื่อง รายงานผลการสอบทาน และประเมินผลระบบการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ 2558 – สำเนาบันทีกข้อความ ที่ ตสน. 17/2559 ลงวันที่ 28 มกราคม 2559 เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สพอ.) ประจำปีงบประมาณ 2559 – สำเนาบันทีกข้อความ ที่ ตสน. 24 และ 25/2559 ลงวันที่ 28 มกราคม 2559 เรื่อง รายงานติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2559 ไตรมาสที่ 1 – สำเนาหนังสือที่ นร 1117/0596 ลงวันที่ 29 มกราคม 2559 เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ 2559 ไตรมาสที่ 1 – สำเนาบันทีกข้อความ ที่ ตสน. 35/2559 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2559 เรื่อง รายงานผลการบริการให้คำปรึกษาการบริหารสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารที่ทำการ สพอ. ครั้งที่ 1 – การแจ้งเวียนข้อมูลข่าวสารให้ประชาคม สศช. ทราบผ่านทาง E-mail และ website ของ ตสน.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติราชการ	5	- สศช. มีพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก และการเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ตลอดจน ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. ตามพันธกิจหลัก สศช. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ ดังนี้ • กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ ในภารกิจหลัก เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศตามนโยบาย การจัดเวทีระดมความคิดเห็นและเวทีขับเคลื่อนการระดมความคิดเห็นแบบมีส่วนร่วมในพื้นที่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ หรือเพื่อบรรลุพันธกิจของ สศช. • กำหนดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในภารกิจหลัก เช่น การจัดทำแผนพัฒนาฯ ในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์แบบสอบถามความคิดเห็น ตู้ ป.ณ. เป็นต้น	- พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 - พันธกิจ สศช. - สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน - แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ - ผังแสดงขั้นตอนการจัดประชุมประจำปีเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ - เว็บไซต์แสดงความคิดเห็น
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ			
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	5	- มีแนวทางการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักและคู่มือ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	- พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2551

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
			– พันธกิจ สศช. – หลักเกณฑ์และแนวทางในการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัด – หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด – หลักเกณฑ์และคู่มือการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ – คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. – คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช.
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร) 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)	4	– จัดทำระบบฐานข้อมูล DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น – มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรของ สศช – มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน สศช – มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารและจัดการงานด้านบุคลากรของหน่วยงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงได้ทุกสถานการณ์	– หลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากร ของ สศช. – แนวทาง ขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ – แนวทางขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. – แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558-2560 – กรณีการพิจารณาดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น สศช. มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ.สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)		- มีการดำเนินงานเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	- กรณียุทธศาสตร์ใหม่ สศช. มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงาน - ระบบฐานข้อมูล DPIS - หลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน สศช. - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สศช. ปี 2556-2560 - แผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2557-2559) - แผนการจัดการความรู้ สศช. 3 ปี ประกอบการพัฒนาบุคลากร สศช. - หลักเกณฑ์ที่ สศช. ใช้ในการประเมินและพัฒนาบุคลากร - คำสั่ง สศช. ที่ 144/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคัดเลือกผู้สมัครรับทุนการศึกษาฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2557 - แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2559 - ประกาศหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของบุคลากรที่สามารถเข้ารับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา สศช. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ - การจัดการฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ระบบจัดการข้อมูลประวัติข้าราชการ สศช. (e-Admin) - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) - ระบบบริหารงานบุคลากร (e-HR)

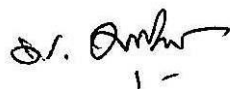
ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
			– แผนพัฒนารายบุคคลของ สศช. – แผนสำรวจ Training Needs เพื่อให้ในการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน – รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ – รายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร สศช. ในระดับการปฏิบัติงานต่างๆ ประจำปีงบประมาณ – สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ของ สศช.
3.3 การมีระบบบริหาร ความเสี่ยง ด้านความโปร่งใส	5	– มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง สศช. ตามมาตรฐาน COSO ครอบคลุม มิติธรรมาภิบาล อันรวมถึงประเด็นความโปร่งใส กำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์ ที่ใช้ในการจัดการกับความเสี่ยง โดยนำประเด็น ความเสี่ยงตามที่กำหนดมากำหนดกิจกรรม ตามแนวทางการจัดการกับความเสี่ยง ติดตามผล และเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆ และรายงาน ความคืบหน้าในการดำเนินการเป็นระยะ อย่างน้อย 2 ครั้งในแต่ละปีงบประมาณ	– แผนบริหารความเสี่ยง สศช. ประจำปี 2559 – รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
มิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน			
4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5	- สศช. มอบหมายให้สำนักต่างๆ เสนอชื่อ ผู้แทนสมาชิกรับเรื่องร้องเรียน และเครือข่ายเบาะแสการประพฤติมิชอบจากภายใน สศช. - สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ฝจท.) เป็นผู้รับผิดชอบและตรวจสอบเรื่องร้องเรียน - พิจารณา นำเสนอผู้บริหาร และ/ หรือ ศปท. ดำเนินการต่อไป	- กล่องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สศช. - ศูนย์รับข้อร้องเรียนที่สำนักงานเลขาธิการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - ฝจท.) - สมาชิกเครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5	- จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนและมอบหมาย ฝจท. เป็นผู้รับผิดชอบ รวมทั้งนำแนวทางการดำเนินการทางวินัย หมวด 7 ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้เพื่ออนุโลม	- พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย - คู่มือป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ - คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน สศช. - รายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนฯ

คำรับรองจากคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ 2559



(นายชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ)
ประธานกรรมการฯ



(นายมนตรี บุญพาณิชย์)
รองประธานกรรมการฯ



(พระเกริกเกียรติ กิตติวโร)
กรรมการฯ



(นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง)
กรรมการฯ



(นายอุกฤษ กาละย)
กรรมการฯ



(นายสุทิน ลีปิยะชาติ)
กรรมการฯ



(นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง)
กรรมการฯ



(นางสาวอาทิสดา ณ นคร)
กรรมการและเลขานุการฯ



(นายกิตติศักดิ์ โมทย์วาริศรี)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ

ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା

คำสั่ง สศช. ที่ 26/2559

เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

และคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่ ๒๒ /๒๕๕๙

เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๓๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยกำหนดองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม นั้น

เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเพื่อให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมสามารถดำเนินการควบคุม ติดตาม กำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๓๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๗ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และคณะทำงานประจำกลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม ขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยให้มียกองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๑.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑ รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็น หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒.๑.๒ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรองหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒.๑.๓ นางสาวอาทิสุดา ฅนกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒.๑.๔ นางสาวสุวลี รัตนโฆสิต นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๒.๑.๕ นายกิตติศักดิ์ โมทย์วารัศรี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๒.๑.๖ นางสาวสุธีรัตน์ อินจิโน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๑.๒ อำนาจหน้าที่

๑.๒.๑ ดำเนินการเผยแพร่ ปูปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างสม่ำเสมอ

๑.๒.๒ สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรม เพื่อรายงานผลให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่เลขาธิการคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

/๑.๒.๓ ให้ความช่วยเหลือ...

๑.๒.๓ ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม โดยให้นำความในข้อ ๑๖ (๒) แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลม โดยให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒.๔ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑.๒.๕ ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

๒. คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	หัวหน้าคณะทำงาน
๒.๑.๒	นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนายุทธศาสตร์และระบบบริหาร	คณะทำงาน
๒.๑.๓	นางสาวประสพศรี รักความสุข ผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนพัฒนาสังคม	คณะทำงาน
๒.๑.๔	นายอภิชัย ธรรมเสริมสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา บัญชีงบดุลแห่งชาติ	คณะทำงาน
๒.๑.๕	นางอัจฉรา พลอยยงค์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๒.๑.๖	นางสาวศศิธร พลัดเดช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ การผลิตและบริการ	คณะทำงาน
๒.๑.๗	นายอนันต์ จรุงวิทยานนท์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๘	นายฐิติพงษ์ นิยมแสน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๙	นายโสภณ แห่งเพ็ชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๐	นายปรีชา ไวยะวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๑	นายพิตรพิบูล ศรีประเสริฐภาพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน

/๒.๑.๑๒ นางสาวจันทวรรณ...

๒.๑.๑๒	นางสาวจันทวรรณ วรรณะพงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๓	นางพรรณทิพา รัตน์ะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๔	นางสิริลักษณ์ บำรุงกิจ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๕	นายธีระ วรพันธุ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๖	นางสาวณัฏฐ์เอก ดุษฎีประเสริฐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๗	นายเชิญ ไกรนรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๘	นายสุธัมมะ ธรรมศักดิ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๙	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ที่ได้รับมอบหมาย	คณะทำงานและ เลขานุการ

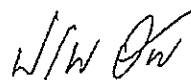
๒.๒ อำนาจหน้าที่

๒.๒.๑ ขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ และข้อ ๒๐ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒.๒.๒ ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในคณะทำงานดังกล่าว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายปรเมธี วิมลศิริ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା

คำสั่ง สศช. ที่ 108/2559

เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบ

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା ନବଓଡ଼ିଶା



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่ ๑๐๘ /๒๕๕๙

เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๙๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยมีการกำหนดองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม นั้น

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเพื่อให้การดำเนินงานของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว และเกิดประโยชน์แก่ราชการยิ่งขึ้น ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๗ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงปรับปรุงองค์ประกอบของคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ตามความในข้อ ๒.๑ ของคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ดังนี้ นอกนั้นให้เป็นไปตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๒๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และคำสั่งที่ ๙๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙

๒. คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	นายมนตรี บุญพาณิชย์ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน	หัวหน้าคณะทำงาน
๒.๑.๒	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	รองหัวหน้าคณะทำงาน
๒.๑.๓	นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนายุทธศาสตร์และระบบบริหาร	คณะทำงาน
๒.๑.๔	นางสาวประสพศรี รักความสุข ผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนพัฒนาสังคม	คณะทำงาน
๒.๑.๕	นายอภิชัย ธรรมเสริมสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา บัญชีบุคคลแห่งชาติ	คณะทำงาน
๒.๑.๖	นางอัจฉรา พลายยงค์ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน

/๒.๑.๗ นางสาวศศิธร...

๒.๑.๗	นางสาวศศิธร พลัดทดเดช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ การผลิตและบริการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๘	นายอนันต์ จรุงวิทยานนท์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๙	นายฐิติพงษ์ นิยมเสน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๐	นายโสภณ แท่งเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๑	นายปรีชา ไวยะวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๒	นายพิตรพิบูล ศรีประเสริฐภาพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๓	นางสาวจันทวรรณ วรรณะพงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๔	นางพรรณทิพา รัตน์ะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๕	นางสิริลักษณ์ บำรุงกิจ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๖	นายธีระ วรพันธุ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๗	นางสาวณัฐเอก ดุษฎีประเสริฐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๘	นายเชิญ ไกรนรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๑๙	นายสุธัมมะ ธรรมศักดิ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๒.๑.๒๐	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ที่ได้รับมอบหมาย	คณะกรรมการและ เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายปรเมธี วิมลศิริ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

[illegible]

คำสั่ง สศช. ที่ 63/2559

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล

การดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้
ของ สศช.

ନିଧିଗ୍ରହନଗ୍ରହଣନିଧିଗ୍ରହନନିଧିଗ୍ରହନନିଧିଗ୍ରହନ



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่ ๑๓ /๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อนุสนธิสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๑๕๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นั้น

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบกับเพื่อให้การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สามารถบรรลุผลตามแนวทางคู่มือของสำนักงาน ก.พ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และเกิดประโยชน์แก่ราชการยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงยกเลิกคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ ๑๕๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|-----|--|------------------|
| ๑.๑ | นายชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ | ประธานกรรมการ |
| | รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | |
| ๑.๒ | นายมนตรี บุญพาณิชย์ | รองประธานกรรมการ |
| | ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน | |
| | สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | |
| ๑.๓ | พระเกริกเกียรติ์ กิตติวโร | กรรมการ |
| | (ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้) | |
| ๑.๔ | นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง | กรรมการ |
| | (ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาการอิสระ) | |
| ๑.๕ | นายอุกฤษ กาละยี่ | กรรมการ |
| | (ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสื่อมวลชน) | |
| ๑.๖ | นายสุทิน ลีปิยะชาติ | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | |
| | (ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการ) | |

/๑.๗ นางสาวกัญญารักษ์...

- ๑.๗ นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง กรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ
(ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)
- ๑.๘ นางสาวอาทิสุดา ณ นคร กรรมการและ
เลขานุการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ
- ๑.๙ นายกิตติศักดิ์ โมทย์วาริศรี กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใน ๔ มิติ ๑๓ ตัวชี้วัดย่อยตามคู่มือแนวทาง
การสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร

๒.๒ ดำเนินการอื่นๆ ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายปรเมธี วิมลศิริ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรีย
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556



กฎกระทรวง

แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ณ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ นายกรัฐมนตรีออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๕/๑ แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๑

“ข้อ ๕/๑ ในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (๓) และ (๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและการคຸ້ມครองจริยธรรมเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

**คณะผู้จัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ 2559**

.....

ที่ปรึกษา

คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.

นายชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ	ประธาน
รองเลขาธิการ	
นายมนตรี บุญพาณิชย์	รองประธาน
ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน	
นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาการอิสระ	
นายอุกฤษ กาฬายี	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนสื่อมวลชน	
นายสุทิน ลิ้มยะชาติ	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการ	
นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
พระเกริกเกียรติ์ กิตติวโร	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้	
นางสาวอาทิสุดา ณ นคร	กรรมการและเลขานุการ
นายกิตติศักดิ์ โหมทวิจารย์ศรี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะผู้จัดทำ

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช.

นายมนตรี บุญพาณิชย์	หัวหน้าคณะทำงาน
ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน	
นายสุทิน ลิ้มยะชาติ	รองหัวหน้าคณะทำงาน
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ	
นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ	คณะทำงาน
นางสาวประสพศรี รักความสุข	คณะทำงาน
นายอภิชัย ธรรมเสริมสุข	คณะทำงาน
นางอัจฉรา พลายยงค์	คณะทำงาน

นางสาวศศิธร พลัดทดเดช	คณะกรรมการ
นายอนันต์ จรุงวิทย์ยานนท์	คณะกรรมการ
นายฐิติพงษ์ นิยมเสน	คณะกรรมการ
นายโสภณ แท่งเพชร	คณะกรรมการ
นายปรีชา ไวยะวงษ์	คณะกรรมการ
นายพิตรพิบูล ศรีประเสริฐภาพ	คณะกรรมการ
นางสาวจันทวรรณ วรรณะพงษ์	คณะกรรมการ
นางสาวพรรณทิพา รัตนะ	คณะกรรมการ
นางสิริลักษณ์ บำรุงกิจ	คณะกรรมการ
นายธีระ วรพันธุ์	คณะกรรมการ
นางสาวณัฏฐ์เอก ดุษฎีประเสริฐ	คณะกรรมการ
นายเชญ ไกรนรา	คณะกรรมการ
นายสุธัมมะ ธรรมศักดิ์	คณะกรรมการ
นางสาวอาทิสดา ณ นคร	คณะกรรมการและเลขานุการ
นางสาวสุวลี รัตนโฆสิต	คณะกรรมการและเลขานุการ
นายกิตติศักดิ์ โมทย์วาริศรี	คณะกรรมการและเลขานุการ

ติดต่อ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สพท. สศช.)

อาคาร 5 ชั้น 4 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)

เลขที่ 962 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. 10100

โทร 0 22804085 ต่อ 5419-5422 / โทรสาร 0 2281 6637

www.nesdb.go.th ภายใต้วีซ่าบริการ

