

รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

มิถุนายน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	1
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	20
4.4 มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ / กลไกจัดการเรื่องร้องเรียน	29
5. ข้อเสนอแนะจาก สศช. เพื่อดำเนินการในระยะต่อไป	31
เอกสารแนบ	
โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	32
ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตาม RADAR CHART	33
สรุปผลการวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)	34
เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของส่วนราชการ หลักฐานอ้างอิง การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).....	37
คำรับรองจากคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	46
คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 233/2553 เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม พร้อมรายชื่อคณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	48
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 2	50
คณะผู้จัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	53

รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

บทสรุปผู้บริหาร

ในสังคมโลกยุคปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใสว่า เป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน 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.) จึงได้มอบหมายให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ในภารกิจงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ข้อ 5/1 (4) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ตามตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐข้างต้น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สศช. ได้ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสได้ 4.76 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และประกาศสำนักงานฯ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 และมีแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 เป็นงานดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. ตลอดจนมีการกำหนดมาตรการและกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมด้านความโปร่งใสในองค์กร โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญสนับสนุนกิจกรรมตลอดจนโครงการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบที่หลากหลายไปยังกลุ่มต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร รวมทั้งมีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี

1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยดำเนินการ ดังนี้ คณะผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแล ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบและเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. ตลอดจนเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 รวมทั้งมีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และประกาศสำนักงานฯ

เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ฉบับที่ 2) เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2555 มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน และได้เผยแพร่ให้ประชาคม สศช. และผู้บริหารทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติผ่านสื่อต่างๆ เช่น Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. पोสเตอร์ และบอร์ดประชาสัมพันธ์ ฯลฯ รวมทั้งกำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ดังนี้ ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใสและค่านิยม 12 ประการให้ประชาคม สศช. ทราบผ่านสื่อต่างๆ พัฒนาข้อมูลหน้าเว็บไซต์ ศปท. ให้มีความเป็นปัจจุบันและพัฒนารูปแบบหน้าเว็บไซต์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ใช้บริการง่ายแก่การสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น เชิญชวนประชาคม สศช. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และสศช. ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ สศช. ฉบับพกพา การจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 รวมทั้งได้ดำเนินกิจกรรมใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้แก่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการ และข้าราชการดีเด่นประจำปี 2557 จัดทำหนังสือ “สมเด็จพระเทพฯ เจ้าฟ้านักพัฒนา” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและเผยแพร่ให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ได้ศึกษาและเรียนรู้พระราชกรณียกิจในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในด้านต่างๆ เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมายุครบ 60 พรรษา เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2558 และจัดฝึกอบรมโครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาคีรัฐต่อการจัดการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” เพื่อสร้างเครือข่ายภาคีรัฐที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตลอดจนปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อการจัดการทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐใน สศช.

มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม

2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของสำนักงานฯ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทภารกิจของ 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. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 4.9 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช. ได้กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน ตลอดจนจัดทำประกาศมาตรฐานฯ และขั้นตอนการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของ สศช. เช่น ในกระบวนการจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การประชุมประจำปีและการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์เผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)

2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ได้กำหนดแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ 2558 โดยจัดให้มีระบบตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมประเภทงานให้ความเชื่อมั่น ได้แก่ การตรวจสอบด้านการเงินการบัญชี การตรวจสอบด้านการดำเนินงาน การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมทั้งการสอบทานการประเมินระบบการควบคุมภายใน การปฏิบัติตามแผนจัดซื้อจัดจ้าง และการติดตามประเมินผลการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ: สศช. มีคะแนนเฉลี่ย การดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบ ภายในและผลการประเมินตนเองให้ผู้บริหารสายงานต่างๆ เพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานได้ รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดส่งให้หน่วยงานภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง และ ค.ต.ป.นร. นอกจากนี้ ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย/ระเบียบ คู่มือ/แนวทางการตรวจสอบภายใน ผลงานและผลการประเมินตนเองให้ประชาคม สศช. ทราบ โดยผ่านทาง E-mail (All Users) และทางเว็บไซต์ ทางเว็บไซต์ของกลุ่มตรวจสอบภายในเผยแพร่แก่บุคลากรภายในสำนักงานฯ (Intranet สศช.)

2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ: สศช. มีคะแนนเฉลี่ย การดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ ตาม พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สศช. มีพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็น หน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ และการปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. โดย สศช. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากกว่าร้อยละ 75 ของพันธกิจความรับผิดชอบของ สศช.

มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ สศช.ได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เช่น คู่มือและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ คู่มือการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สู่การปฏิบัติ คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. และคู่มือแนวทางการดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช. เป็นต้น และได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล ให้ง่ายแก่การสืบค้นได้อย่างเป็นระบบและสะดวกรวดเร็ว โดยผู้ให้บริการสามารถดาวน์โหลดข้อมูลคู่มือต่างๆ ได้ทางเว็บไซต์ สศช. ตลอดจนได้นำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น ในกระบวนการขับเคลื่อนแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สศช. ได้จัดทำเครื่องมือสำหรับบูรณาการการรายงานผลการขับเคลื่อน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการ รายงานผลการดำเนินโครงการสำคัญของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และแบบรายงานการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ในระยะเวลา 2 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณากำกับการดำเนินงาน ให้สอดคล้อง และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้นเป็นประจำทุกปี (เช่น คณะกรรมการ อำนวยการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11) และมีดัชนีติดตามและประเมินผลการทำงานไปปฏิบัติ

3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 3 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยดำเนินการ ดังนี้ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยเรื่อง การใช้ดุลยพินิจ ในการบริหารงานบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนา บุคลากร : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (ฝจท.) สศช. ได้จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการ พิจารณาความดี ความชอบ ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน / ค่าจ้างและประกาศผล การพิจารณาความดี ความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งผ่านช่องทางต่างๆ

3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส : สศช. มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยดำเนินการ ดังนี้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี ตามแนวทาง Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO) ครอบคลุมการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล อันรวมถึงประเด็นความโปร่งใส โดยคัดเลือก แผนงาน/ โครงการสำคัญและมีผลกระทบสูงต่อการบรรลุความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับ งบประมาณอย่างน้อยประเด็นยุทธศาสตร์ละ 1 แผนงาน/ โครงการ มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจน รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการนั้นๆ เป็นระยะๆ อย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละปีงบประมาณ

รายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

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 พ.ศ. 2554 / 2555 / 2556 และ 2557 สศช.ได้เข้าร่วมประเมินมาตรฐานความโปร่งใสโดยได้รับคะแนน 4.55 / 4.76 / 4.97 / และ 4.97 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการส่งผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนมิถุนายน 2558 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. โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ในภารกิจงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 ข้อ 5/1 (4) ว่าเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานฯ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้เห็นชอบและลงนามในประกาศสำนักฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 และฉบับที่ 2 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2555 พร้อมมีแนวทางปฏิบัติและกำหนดกรอบเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน

นอกจากนี้ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. 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 พ.ศ. 2558 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 ทั้งหมดในส่วนราชการ เพื่อเป็นค่าเฉลี่ยคะแนน
- ตัวชี้วัดระดับกรม เป็นการประเมินระดับกรม ซึ่งเป็นค่าคะแนนที่สำนัก/กอง/คณะกรรมการ/คณะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการกิจนั้นๆ เป็นผู้ประเมินตนเอง

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. ได้ศึกษาข้อมูลโครงสร้างตามกฎหมายของ สศช. ซึ่งประกอบด้วย 15 สำนัก 1 กอง 2 กลุ่ม และ 1 ศูนย์ ดังนี้

1) 15 สำนัก ได้แก่ สำนักบัญชีประชาชาติ (สบป.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค (สศม.) สำนักพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ (สพข.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ (สพท.) สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ (สวค.) สำนักวางแผนการเกษตรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สทว.) สำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะ (สนส.) สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม (สพส.) สำนักพัฒนาฐานข้อมูลและตัวชี้วัดภาวะสังคม (สขส.) สำนักประเมินผล

และเผยแพร่การพัฒนา (สพผ.) สำนักงานเลขาธิการ (สกก.) และสำนักภาค ได้แก่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ (สพน.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง (สพก.) สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สพอ.) และสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้ (สพต.)

- 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 ตัวชี้วัดสรุปผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 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)

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

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในหน่วยงาน : สศช. ได้ศึกษาองค์ประกอบ คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. และมีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 159/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2558 และประสานชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้แก่สำนัก กองและกลุ่มงานต่างๆ โดยให้พิจารณาจากสิ่งที่ได้ ดำเนินการอยู่แล้วหรือคิดริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ ตามตัวชี้วัด ตลอดจนเตรียมข้อมูลและพิจารณารายละเอียด ตามเกณฑ์การประเมินฯ ประกอบการจัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และจัดประชุมคณะกรรมการประเมินฯ ครั้งที่ 1/2558 เพื่อพิจารณารายงานผลการประเมินดังกล่าว

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการประเมิน : สศช. ได้ประมวล ปรับแก้รายงานผลการประเมินฯ และสรุปผลการประเมินฯ จัดทำ Radar Chart และรายงานผลการประเมิน ตลอดจนนัดประชุมกรรมการประเมินฯ เพื่อตรวจสอบและยืนยันการประเมินและข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานพร้อมลงลายมือชื่อ และจัดส่งรายงานผลการประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมหลักฐานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมา

4. สรุปผลการดำเนินงานการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.

คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. ได้ประสาน ผอ. สำนัก กอง หัวหน้ากลุ่มงาน ศูนย์ฯ และหัวหน้าคณะทำงานฯ ที่รับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานฯ ตามเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดตามมาตรฐานความโปร่งใส ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ในคู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ และยกย่องรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 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 ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

• ตัวชี้วัดที่ 1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส : ผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	ศปท.	- สศช. มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ผู้บริหาร และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ - คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงาน
1	มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และมีแผนงานดำเนินการตามนโยบายฯ และแนวทางประเมินผลตามนโยบายดังกล่าวเป็นระยะๆ		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดการดำเนินการ
	โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่างๆ		และมีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. ลศช. และผู้บริหาร
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการกำหนดมาตรการ / วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุมสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่างๆ การจัดทำเป็นคู่มือ เป็นต้น		- คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. โดย ศปท. ได้ดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในแผนฯ และประชาคม สศช. ทุกระดับได้ร่วมดำเนินกิจกรรมและโครงการตามแผนฯ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กรเป็นประจำทุกปี เช่น กิจกรรมเพื่อสังคมของประชาคม สศช. การจัดทำหนังสือเผยแพร่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อในรูปแบบที่หลากหลาย ฯลฯ
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุ		- คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สศช. ได้ทบทวนการดำเนินการตามนโยบายและแผนฯเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปี
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปี		- คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สศช. ได้ทบทวนการดำเนินการตามนโยบายและแผนฯเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการทุกสิ้นปีงบประมาณ

• ตัวชี้วัดที่ 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร: ผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส	ศปท.	- คณะผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ สศช. และมีคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับฯ ตลอดจนเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช.
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับจรรยาบรรณของหน่วยงาน		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ ผู้บริหาร มีการสื่อสารถึงความสำคัญและแนวทางในการดำเนินการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน		ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ให้ประชาคม ทราบ ทั้งทาง Email (All Users) เว็บไซต์ สศช. पोस्เตอร์บอร์ดและรูปเล่ม เพื่อให้ผู้บริหารและประชาคม สศช. ทุกระดับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ		- สศช. มีประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ผู้บริหาร และมีแผนจะเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศช. (ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการแต่งตั้งจากสำนักงาน ก.พ.) รวมทั้งได้กำหนดให้คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สศช. เป็นผู้รับผิดชอบ และมีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของ สศช. เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และกำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล		- สศช. ได้มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 195/2557 เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2)
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส		- สศช. ได้กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริต และประเพณีมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 กำหนดกิจกรรม/โครงการด้านความโปร่งใสในองค์กรพร้อมให้ความสนับสนุนด้านงบประมาณประจำปี

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			- ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ได้มีการกำหนดแบบประเมิน สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ครอบคลุมเรื่อง ความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม รวมถึงการมี ความประพฤติที่โปร่งใส เป็นองค์ประกอบ หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย - ทั้งนี้ สศช. อยู่ระหว่างการทบทวน นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส และตรวจสอบได้ให้เป็นผลในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องมาตรการให้คุณ ให้โทษ ในการดำเนินการตามนโยบายฯ

• ตัวชี้วัดที่ 1.3 ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส: ผลการ ดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนเฉลี่ยการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อให้การทำงาน ในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส	ศปท.	- การจัดทำหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ เรื่องพระราชกรณียกิจ เรื่องคุณธรรม และจริยธรรม แก่ประชาชน : โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สศช. ได้จัดทำหนังสือ “สมเด็จพระเทพฯ เจ้าฟ้านักพัฒนา” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและเผยแพร่ ให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ได้ศึกษา และเรียนรู้พระราชกรณียกิจในสมเด็จพระเทพฯ รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ด้านต่างๆ เนื่องในโอกาสที่ทรงเจริญพระชนมายุครบ 60 พรรษา ในวันที่ 2 เมษายน 2558 (กิจกรรมใหม่) - การจัดอบรมโครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึก ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับ เครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทย ไร้ทุจริต” : เพื่อสร้าง “เครือข่าย ภาครัฐต่อต้านการทุจริต” ที่เข้มแข็งในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตใน สศช. และปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้าน การทุจริตแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติการเชิงรุกด้านการป้องกันการทุจริต
1	มีแนวทางหรือกิจกรรม ส่งเสริม/ปลุกจิตสำนึก ให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส 1 กิจกรรม		
2	มีแนวทางหรือกิจกรรม ส่งเสริม/ปลุกจิตสำนึก ให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส 2 กิจกรรม		
3	มีแนวทางหรือกิจกรรม ส่งเสริม/ปลุกจิตสำนึก ให้ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส 3 กิจกรรม		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
4	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส 4 กิจกรรม		(กิจกรรมใหม่) - การประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใสและค่านิยม 12 ประการ ให้ประชาคม สศช. ทราบ ผ่านสื่อโปสเตอร์ Email (All Users) และ NESDB Application (กิจกรรมใหม่)
5	มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่น้อยกว่า 5 กิจกรรม และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนอย่างน้อย 2 กิจกรรม		- การพัฒนาข้อมูลหน้าเว็บไซต์ ศปท. ให้มีความเป็นปัจจุบันและพัฒนารูปแบบหน้าเว็บไซต์เพื่อสนับสนุนให้ผู้ใช้บริการง่ายแก่การสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น - การร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อสังคม ใน สศช. ได้แก่ กิจกรรมเชิญชวนประชาคมบริจจาคปฐินตั้งโต๊ะที่ไม่ใช่แล้วให้กับสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ กิจกรรมถักหมวกไหมพรมให้ผู้ประสบภัยหนาวและชุมชนทุรกันดารในจังหวัดต่างๆ - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. ในรูปแบบที่ง่ายแก่การพกพาและศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน - การจัดทำและดำเนินกิจกรรม/ โครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560

4.2 มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม

1) มิติที่ 2 เป็นการแสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานและตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) มิติที่ 2 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว ได้แก่ (2.1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (2.2) การมีมาตรฐานให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ (2.3) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี (2.4) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ และ (2.5) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

3) ศปท. ได้ดำเนินการซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : ประสานสำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ - ห้องสมุด) ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	สกก. (ปชส.- ห้องสมุด)	- สศช. ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยได้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการต่างๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น การแถลงข่าว การจัดพิมพ์เอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ และข้อมูลข่าวสารอื่นๆ บนเว็บไซต์ สศช. เป็นต้น
1	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ฯ อย่างชัดเจน		- สศช. ได้จัดสถานที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ตั้งอยู่ที่ อาคาร 4 ชั้น 2 ด้านหน้าภายในบริเวณห้องสมุดสุริยานุวัตรประชาชนสามารถขอตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้ โดยสะดวกมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารที่สามารถให้บริการได้ในวันและเวลาราชการ นอกจากนี้ ยังได้จัดส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปให้บริการประชาชน ณ สำนักงานในภูมิภาค ได้แก่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคเหนือ จ.เชียงใหม่ สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ขอนแก่น สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคกลาง จ.นนทบุรี และสำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ จ.สงขลา
2	ตามระดับคะแนนที่ 1 และมีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา 7 และข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศ สอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือช่องทางอื่น ๆ ตามความเหมาะสม		- สศช. มีคำสั่งที่ 170/2555 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารข้อมูลข่าวสาร สศช. (กข.สศช.) ที่มี สศช. เป็นที่ปรึกษา และมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองเลขาธิการฯ เป็นประธานกรรมการฯ บริหารการให้บริการข้อมูลข่าวสารของ สศช. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี (29 ธันวาคม พ.ศ. 2541)
3	ตามระดับคะแนนที่ 2 และ มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา 9 ครบถ้วน เป็นปัจจุบันและจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อย่างชัดเจนเพื่อให้การสืบค้นข้อมูลทำได้สะดวก รวดเร็ว		- สศช. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. เพื่อทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ผู้มารับบริการ

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และจัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี (มติ ครม.) เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่ สามารถตอบสนองหรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ 100		- สศช. มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารของ สศช. ภายในทุกสำนัก/กลุ่มงานของ สศช. และได้ประชุมผู้ประสานงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาการให้บริการ - สศช. จัดทำป้ายบอกสถานที่ตั้งศูนย์ฯ ตลอดทาง ตั้งแต่บริเวณทางเข้าจนถึงที่ตั้งศูนย์ฯ ผู้มาใช้บริการสามารถเข้าใจได้ง่าย และเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัด - สศช. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 โดยจัดแฟ้มเอกสารสำหรับให้บริการที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. และเว็บไซต์ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ภายในเว็บไซต์ สศช. - สศช. เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา การสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน แยกแต่ละประเภทอย่างชัดเจน โดยประกาศที่บอร์ด สศช. (บริเวณอาคาร 6 ชั้น 1) รวมทั้งจัดไว้ในแฟ้มข้อมูลบนชั้นเอกสารที่ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. เผยแพร่ทางเว็บไซต์ สศช. - ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารฯ ได้จัดทำดัชนีไว้ให้บริการ โดยมีแฟ้มดัชนีรวม และดัชนีรายแฟ้มในแต่ละเรื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูลด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว - สศช. ได้ปรับปรุงเว็บไซต์ของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. ภายในเว็บไซต์ สศช. ใหม่ สำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารกับประชาชนผู้ให้บริการอย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น - ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. จัดเก็บข้อมูลสถิติของผู้ใช้บริการ ณ ศูนย์บริการฯ และรายงานผู้บริหารเพื่อรับทราบการดำเนินงานของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารฯ รายไตรมาส

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และเผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core Function) โดยเฉพาะการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน เป็นต้น		- เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการด้วยความรวดเร็วและครบถ้วน ในทุกเรื่องที่มีผู้มาติดต่อขอรับบริการ - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของ สศช. ที่ประชาชนสนใจ และที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน อย่างโปร่งใส ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การแถลงข่าวรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม การจัดทำรายงานการศึกษาต่างๆ ที่ประชาชนให้ความสนใจ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ สศช. www.nesdb.go.th

- ตัวชี้วัดที่ 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : ประสาน ผอ.สำนักต่างๆ ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับสำนัก / กอง มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 4.9 คะแนนจาก 5 คะแนนเต็ม เนื่องจาก สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย กลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. เป็นคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ จึงไม่เน้นประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ซึ่งมีรายละเอียดตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ	ทุกสำนัก	- สศช. มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ เผยแพร่ทั้งภายในสถานที่ให้บริการ จัดลำดับการให้บริการก่อนหลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ ให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งมีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด พร้อมแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังนี้
1	มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ เฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการจัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างชัดเจนทางช่องทางต่างๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
4	ตามระดับคะแนนที่ 3 และมีช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลตามคะแนนระดับที่ 3 ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	สพข.	ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ในลักษณะรูปเล่ม รายงาน งานแถลงข่าว และการประชุมผ่านระบบ VDO Conference วิทยุไปรษณีย์ โทรศัพท์ ตู้ ป.ณ. ฯลฯ
5	ตามระดับคะแนนที่ 4 และมีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	สขส. สพน. สพก. สพอ. สพต. สปผ. สคณ. สบป. สพท. สวค. สบผ.	- กำหนดขั้นตอนและกำหนดเวลาการจัดทำรายงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมและข่าวสารการพัฒนาในภาคต่างๆ รายไตรมาส ตลอดจนยึดมาตรฐานการให้บริการตามมาตรฐานสากล และมาตรฐานการให้บริการประชาชนตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานฯ เพื่อรายงานความก้าวหน้าของการพัฒนาภาคสู่สาธารณะและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ รวมทั้งมีคณะกรรมการติดตามภาวะเศรษฐกิจให้ข้อคิดเห็นประกอบการประมวล วิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นเศรษฐกิจเพื่อประกอบการจัดทำรายงานฯ ก่อนวันแถลงข่าวและเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นทางการ • กำหนดขั้นตอนและกำหนดเวลาการจัดทำแผนพัฒนาฯ การติดตามประเมินผลในระยะ 2 ปี การประเมินผลนโยบายรัฐบาลและการประเมินการดำเนินงานของภาครัฐ การจัดประชุมประจำปีและการจัดทำรายงานประจำปี ฯลฯ เผยแพร่ให้ประชาคม สคช. และสาธารณชนทราบผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สคช. ในรูปแบบเอกสาร (เช่น รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศระยะ 2 ปี / วารสารเศรษฐกิจและสังคม/ รายงานประจำปี 2557 ฯลฯ) เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากประชาคม สคช. และสาธารณชนภายนอก ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้จัดส่ง

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			เอกสารดังกล่าวให้ภาคส่วนต่างๆ (ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ห้างสมาคมต่างๆ ในบัญชีรายชื่อ) ภายในระยะเวลาที่กำหนด - กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์โครงการ และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ การจัดทำเอกสารรายงานการวิเคราะห์โครงการฯ วารสารเศรษฐกิจและสังคมของสำนักงานฯ และเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนได้ปรับปรุงเนื้อหาในคู่มือและหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ ให้มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินงาน - กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชน (กรอ.) เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) ไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเผยแพร่ข้อมูลผลการประชุม มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการ กรอ. และคณะกรรมการ กพข. ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. เอกสารรูปเล่ม ให้ภาคีที่เกี่ยวข้องทราบทางเศรษฐกิจ และคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (กพข.) ไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเผยแพร่ข้อมูลผลการประชุม มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการ กรอ. และคณะกรรมการ กพข. ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. เอกสารรูปเล่ม ให้ภาคีที่เกี่ยวข้องทราบ

- ตัวชี้วัดที่ 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี : ประสานกลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	ตสน.	- ในปีงบประมาณ 2558 กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ได้กำหนดแผนการตรวจสอบภายในเพื่อให้มีระบบการตรวจสอบภายในที่มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ซึ่งได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนด ด้านการดำเนินงาน และด้านการบริหาร รวมทั้งมีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น การให้เจ้าหน้าที่สำนักงานภาคฯ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการเบิกจ่าย การพัสดุ พร้อมกำกับให้มีการปฏิบัติตามการควบคุมภายในที่กำหนดในส่วนของการใช้รถยนต์ราชการ การใช้โทรศัพท์ และเครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น
1	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี		
2	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 2 เรื่อง/ ด้าน		
3	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 3 เรื่อง/ ด้าน		
4	มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 4 เรื่อง/ ด้าน		
5	มีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ		

- ตัวชี้วัดที่ 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ : ประสานกลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.) ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ	ตสน.	- ตสน. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองให้ผู้บริหารสายงานต่าง ๆ เพื่อแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทุก
1	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
2	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป		หน่วยได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งจัดส่งให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง และ ค.ต.ป.นร. นอกจากนี้ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกฎหมาย/ระเบียบ คู่มือ/แนวทางการตรวจสอบภายใน ผลงาน และผลการประเมินตนเองของกลุ่มตรวจสอบภายในให้ประชาคม สศช. ทราบ โดยผ่านทาง E-mail (All Users) ในรูปเอกสาร และทางเว็บไซต์ของกลุ่มตรวจสอบภายใน (Intranet สศช.)
3	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไปต่อสาธารณะอย่างน้อย 1 ช่องทาง		
4	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไปต่อสาธารณะอย่างน้อย 2 ช่องทาง		
5	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป ต่อสาธารณะอย่างน้อย 3 ช่องทาง		

- ตัวชี้วัดที่ 2.5 ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ : ผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	ทุกสำนัก (ศปท. ประมวล)	- ตามบทบาทหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สศช. ได้กำหนดพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูล เศรษฐกิจ และสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงาน
1	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ หรือเอกสารรายงานประจำปี อาทิ		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
	- <u>หน่วยงานประเภทนโยบาย/การบริหาร</u> : เผยแพร่ในประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานประเภทบังคับใช้กฎหมาย</u> : เผยแพร่ในประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานประเภทสนับสนุนวิชาการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับ กิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจ ของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานประเภทบริการ</u> : เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		ความรู้สมัยใหม่และการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. - สศช. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการในภารกิจงานการเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์และงานการเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึกคิดเป็น 75% ของภารกิจหลักทั้งหมดของ สศช.
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางและกระบวนการต่าง ๆ ในภารกิจหลัก ไม่น้อยกว่า 50 %		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เข้ามามี ส่วนร่วม โดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 50% โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ 4 คะแนนเข้ามามีส่วนร่วมตาม ภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ 70 % ของจำนวนภารกิจที่ ดำเนินการขึ้นไป		

4.3 มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ

1) มิติที่ 3 เป็นการแสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลและ/หรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจได้

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

- ตัวชี้วัดที่ 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน: ผลการดำเนินการ ภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจ ส่วนตัวในการปฏิบัติงาน	ทุกสำนัก	- ตามบทบาทหน้าที่ตาม พ.ร.บ. เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับ สศช. ได้กำหนดพันธกิจสำคัญ ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูล เศรษฐกิจ และสังคมเชิงลึก การเป็นหน่วยงาน ความรู้สมัยใหม่และการปฏิบัติการณ์อื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. - สศช. ได้กำหนดขอบเขตและวิธีการ ดำเนินงาน พร้อมทั้งแผนการ ดำเนินงานที่ระบุกระบวนการ ดำเนินงานและกรอบระยะเวลา ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ตลอดจน ได้จัดทำคู่มือและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็น กรอบมาตรฐานในการดำเนินงาน - ตามพันธกิจสำคัญข้างต้น สศช. ได้กำหนดขอบเขตและวิธีการ ดำเนินงาน พร้อมทั้งแผนการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1 ใน 5 ระดับ โดยจะขอเสนอ ในแต่ละภารกิจ ดังนี้
1	มีหลักเกณฑ์หรือแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลัก ของหน่วยงาน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจ หลักของหน่วยงาน		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและ ประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการนำ ข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ของผู้ปฏิบัติงาน		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีแนวทางการติดตามทบทวน กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทาง การปฏิบัติงาน		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			● การวิเคราะห์โครงการลงทุนของภาครัฐ : สศช. ได้จัดทำคู่มือและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการดำเนินงาน รวมทั้ง มีฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บและประมวลผลข้อมูลด้านการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบเพื่อความรวดเร็วและความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยในการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวจะต้องพิจารณาก่อนการผ่านคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติก่อนที่จะนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเนื่องจากภารกิจมีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ทำให้ในการปฏิบัติภารกิจต้องมีการติดตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับข้อเท็จจริง ● การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ซึ่งครอบคลุมการติดตามประเมินผลการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินผลกระทบการพัฒนาด้วยดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย การติดตามประเมินผลนโยบายรัฐบาล และประเมินผลภาครัฐ ตลอดจนการประชุมประจำปี การจัดทำ

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			รายงานประจำปี และวารสารเศรษฐกิจ และสังคม มีการดำเนินการ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ ✓ มีขอบเขตและวิธีการ ดำเนินงาน พร้อมทั้ง แผนการดำเนินงานที่ระบุ กระบวนการดำเนินงาน และกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ✓ ดำเนินการจัดเก็บ รวบรวม และประมวลผลข้อมูล อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง สามารถสืบค้นได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว นอกจากนี้ มีการจัดทำ เครื่องมือสำหรับ บูรณาการการรายงานผล การขับเคลื่อนปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ได้แก่ จัดทำข้อชี้แจง การรายงานข้อมูลผล การดำเนินงานโครงการ สำคัญของส่วนราชการตาม ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 แบบรายงาน การน้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมา ขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ ในระยะ 2 ปี ของแผนพัฒนา ฉบับที่ 11 ✓ มีการจัดตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			เพื่อพิจารณากำกับ การดำเนินงาน และให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแนวทาง การดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มากขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อลดความเสี่ยงต่อโอกาส ที่จะเกิดการใช้ดุลยพินิจ ในการปฏิบัติงาน อาทิ คณะกรรมการขับเคลื่อน แผนพัฒนาฉบับที่ 11 คณะกรรมการอำนวยการ จัดการประชุมประจำปี คณะทำงานจัดทำรายงาน ประจำปี เป็นต้น ● ในภารกิจสนับสนุน สศช. ได้ดำเนินการเพื่อลดการใช้ ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดทำ คู่มือแนวทางการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. และคู่มือแนวทางการดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุมัติ การเบิกจ่ายเงินของ สศช.

- ตัวชี้วัดที่ 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล : ประสานสำนักงานเลขาธิการ (ฝจท.) และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สศช. ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า และประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร) 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร) และ 3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร) มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 3 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร) มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 2 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ หน่วยงาน	สลก. (ฝจท)	- สศช. มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ สศช. ดังนี้ • กรณีบรรจุใหม่ สศช. มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงาน โดยรายละเอียดจะประกอบไปด้วยคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขัน วุฒิการศึกษา วิธีการสอบคัดเลือก หลักสูตรและวิธีการสอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเกณฑ์การให้คะแนน โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีผลคะแนนไม่น้อยกว่า 60% ของคะแนนเต็มทั้งหมด • กรณีการพิจารณาดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น สศช. มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดย อ.ก.พ.สศช. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนผู้สมัครจากวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนภารกิจ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคุณธรรมจริยธรรมของผู้สมัคร - สศช. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูล DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น นอกจากนี้ สศช. ยังได้มีการปรับปรุง พัฒนาและรวบรวมระบบสารสนเทศการจัดเก็บข้อมูลที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นเอง สามารถเชื่อมโยงกันได้ทุกข้อมูล เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการเงินเดือน ซึ่งจะทำให้เป็นระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สศช. มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
1	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และมีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการจัดทำแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน		

- ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร) มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 2 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน	สกก. (ฝจท)	- สศช.มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น - นอกจากนี้ สศช.ยังได้มีการปรับปรุงพัฒนาและรวบรวมระบบสารสนเทศการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่ สศช.ได้จัดทำขึ้นเองให้สามารถเชื่อมโยงกันทุกข้อมูล เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะทำให้ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สศช.มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สศช.มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรของ สศช. ดังนี้ ● กรณีบรรจุใหม่ สศช.มีการประกาศผู้มีสิทธิเข้ารับการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งจากผู้ที่มีผลคะแนนไม่น้อยกว่า 60% โดยจะต้องผ่านการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งจะเป็นผู้พิจารณาจากบุคลิกภาพ ทักษะหน้าที่ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการของ สศช. ไหวพริบ รวมไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการที่ สศช. และดำเนินการบรรจุผู้ที่เหมาะสมเข้ารับราชการที่ สศช. ต่อไป
1	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และ มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์แนวทางการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			• กรณีการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สศช.มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดย อ.ก.พ. สศช. กำหนด • หลักเกณฑ์ในการพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สศช. กำหนดขึ้น โดยการพิจารณาให้คะแนน

- ตัวชี้วัดที่ 3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร) มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		- สศช. มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน สศช. ดังนี้ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สศช. ปี 2556-2560 แผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2559) แผนการจัดการความรู้ สศช. 3 ปี ประกอบการพัฒนาบุคลากร สศช. - หลักเกณฑ์ที่ สศช. ใช้ในการประเมินและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคัดเลือกผู้สมัครรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. ตามคำสั่ง สศช. ที่ 144/2557 ลงวันที่ 16 ต.ค. 2557 แผนฝึกอบรมประจำปี งบประมาณ ประกาศหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของบุคลากรที่สามารถเข้ารับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา สศช. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ - สศช. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร
1	มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน		และจัดการงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงได้ ทุกสถานการณ์ มี 3 ระบบ ได้แก่ ระบบจัดการข้อมูลประวัติข้าราชการ สศช. (E-Admin) โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ระบบบริหารงานบุคลากร (e-HR) - การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ สศช. แบ่งตามระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร สศช. โดยจัดทำเป็นกรอบแนวทางการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร - สศช. ได้ดำเนินการจัดทำแผนสำรวจ Training Needs เพื่อให้ในการประเมินผลการพัฒนา บุคลากรของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ฝึกอบรม และสัมมนาต่างๆ ที่ สศช. จัดขึ้นทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร โดยนำผลการ ประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์และจัดทำแนว ทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป ซึ่งมีการดำเนินงาน ดังนี้ มีการแจ้งเวียนผู้บริหาร สายงานเพื่อจัดทำแนวทางการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ มีการวิเคราะห์สรุปผลการจัดทำแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของ สศช. ประจำปีงบประมาณ - สศช. ได้ติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากร ดังนี้ รายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ รายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร สศช. ในระดับการปฏิบัติงานต่างๆ ประจำปี งบประมาณ จากรายงานการประชุม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคัดเลือก ผู้สมัครรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. พบว่า มีการสรุปผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของ สศช.

- ตัวชี้วัดที่ 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส : ประสานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สศช. ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งมีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	กพร.	- มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง สศช. ตามมาตรฐาน (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission : COSO) และนำความเสี่ยงเรื่องธรรมาภิบาล มาเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ เพื่อจัดประเภทความเสี่ยง กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับความเสี่ยง รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนบริหารความเสี่ยง - พิจารณาปัจจัยเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO ระบุความเสี่ยงตามมิติธรรมาภิบาล 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การตอบสนอง ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม และความเสมอภาค - กำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการกับความเสี่ยง ดังนี้ ● นำความเสี่ยงที่ได้วิเคราะห์ตามมิติธรรมาภิบาลข้างต้น มาพิจารณาตามประเภทความเสี่ยงประกอบด้วย ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการดำเนินการ ด้านการเงิน และด้านกฎ ระเบียบ ● ประเมินความเสี่ยงตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานระดับความเสี่ยง ● กำหนดกลยุทธ์จัดการกับความเสี่ยง ได้แก่ การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การควบคุมความสูญเสีย การรับความเสี่ยงเอาไว้เอง และการถ่ายโอนความเสี่ยง ● จัดทำแผนภูมิความเสี่ยงเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจวางแผนการบริหารได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญว่า ควรดำเนินการด้านใดก่อน
1	มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และ มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจ เป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการ ปฏิบัติราชการเป็นไป ในลักษณะที่ขาดหรือ มีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และ มีการจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ และกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยงด้านความโปร่งใส		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ อย่างเป็นรูปธรรม		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการติดตามผล และกำหนดแนวทางเพื่าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต		- ดำเนินกิจกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยนำประเด็นความเสี่ยงตามที่กำหนด มากำหนดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการกับความเสี่ยง รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย/ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางการจัดการกับความเสี่ยง และระยะเวลาที่จะดำเนินการ พร้อมทั้งระบุผู้รับผิดชอบให้ครบถ้วน

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
			- ติดตามผลและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆ โดยผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยง และรายงานความคืบหน้า ในการดำเนินการเป็นระยะๆ อย่างน้อย 2 ครั้งในแต่ละปีงบประมาณ

4.4 มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ / กลไกจัดการเรื่องร้องเรียน

1) มิติที่ 4 เป็นการแสดงระบบ / กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนอง ต่อข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาและคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อ ความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน

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

- ตัวชี้วัดที่ 4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่อง ร้องเรียน : ประสานสำนักงานเลขาธิการ (ผจท.) ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัด ในระดับกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์ การประเมินได้ ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
0	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	สกก. (ผจท.)	- สคช. มอบหมายให้สำนักต่างๆ เสนอชื่อ ผู้แทนสมาชิกรับเรื่องร้องเรียน และเครือข่าย เบาะแสการประพฤติมิชอบจากภายใน สคช. โดยผู้แทนสมาชิกรับเรื่องร้องเรียน ต้องเป็นผู้ได้รับ มอบหมายจากผู้อำนวยการสำนัก - สำนักงานเลขาธิการ โดยผ่าน ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบและตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ของศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สคช. ทางช่องทาง ได้แก่ กล้องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สคช. ศูนย์รับข้อร้องเรียนที่ ผจท. สมาชิก เครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต ศูนย์บริการประชาชน 1111 ศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ศูนย์รับข้อร้องเรียน สำนักงาน ปปท. ก่อนพิจารณา นำเสนอ ผู้บริหาร และ/หรือ ศปท. ดำเนินการต่อไป - วิธีการดำเนินการ รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติ ต่างๆ รวมทั้งรายชื่อของสมาชิกฯ จะปรากฏ
1	มีการกำหนดหน่วยงาน/ มอบหมาย ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และมีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ที่สะดวก รวดเร็ว		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ)		

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	รายละเอียดการดำเนินการ
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในและภายนอก กรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมาย หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ)		รายละเอียดในคู่มือป้องกันและปราบปราม การทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ โดยสมาชิกจะรับทราบวิธีการดำเนินการ รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาคม สศช. ทราบ และผ่านทางเว็บไซต์ของ สศช. ในส่วนของ ฝจท.
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และมีการส่งเรื่องร้องเรียน ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ		

- ตัวชี้วัดที่ 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน : ประสาน
ศปท. และสำนักงานเลขาธิการ (ฝจท.) ประเมินผลการดำเนินการภายใต้ตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในระดับกรม
หรือเทียบเท่า มีคะแนนการดำเนินการเท่ากับ 5 คะแนนเต็ม โดยสามารถสรุปผลตามเกณฑ์การประเมินได้ ดังนี้

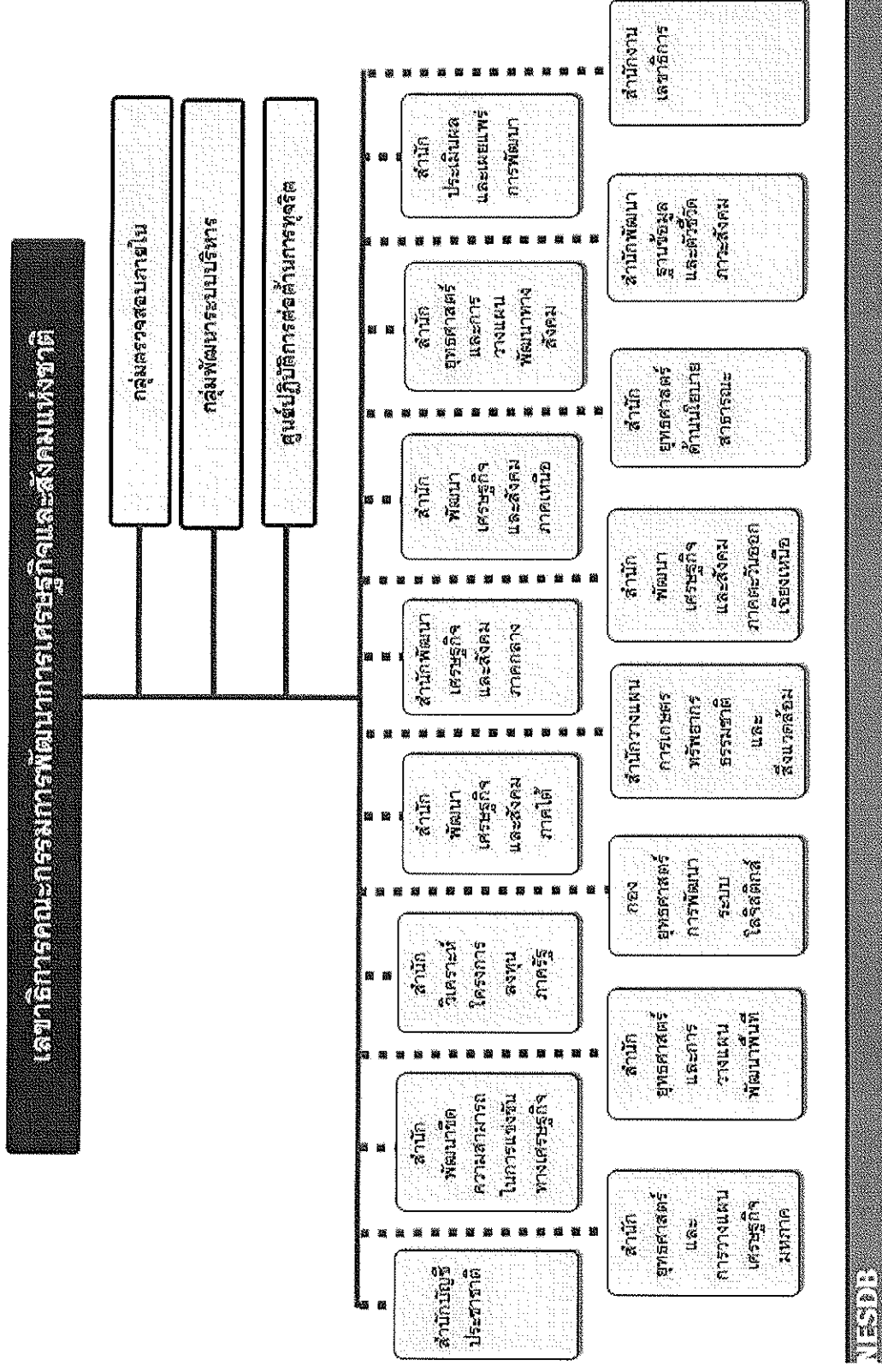
คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	สำนัก	หลักฐาน
0	ไม่มีการกำหนดระเบียบ/ขั้นตอน ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	ศปท. สกก. (ฝจท)	- สศช. โดย ศปท. ในภารกิจงาน ด้านการคุ้มครองจริยธรรมได้จัดทำคู่มือ การปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ สศช. เผยแพร่ขั้นตอน และกระบวนการว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. ครอบคลุมขั้นตอน การร้องเรียน การพิจารณาข้อร้องเรียน การแจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และมาตรการคุ้มครอง/เยียวยา เผยแพร่ให้ ประชาคม สศช. และสาธารณชนรับรู้ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น โปสเตอร์ รูปเล่ม บอร์ด และเว็บไซต์ภายในสำนักงาน (Intranet สศช.) และเว็บไซต์ภายนอกสำนักงาน (Internet สศช.) และรายงานผล การดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี
1	มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน		
2	ตามคะแนนระดับที่ 1 และมีขั้นตอนการปฏิบัติ ในการดำเนินการต่อเรื่อง ร้องเรียน		
3	ตามคะแนนระดับที่ 2 และมีการเผยแพร่ระเบียบ ขั้นตอน การปฏิบัติต่อเรื่องร้องเรียน ให้สาธารณชนรับทราบ		
4	ตามคะแนนระดับที่ 3 และมีการรายงานผล การดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ให้ผู้ร้องเรียนทราบ		
5	ตามคะแนนระดับที่ 4 และ มีการรายงานผล การดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน		

කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ

ඓතිහාසික

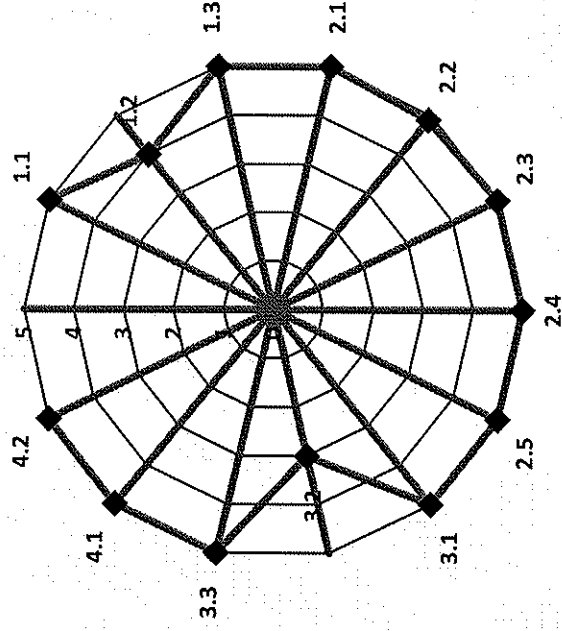
කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ කපුටයකුගේ

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตาม Radar Chart

ระดับคะแนนเฉลี่ย



ตัวชี้วัด 4 มิติ 13 ตัวชี้วัดย่อย

1.1 การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร 1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดีดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ 2.5 ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
มิติที่ 1	มิติที่ 2
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	มิติที่ 3 มิติที่ 4 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

**สรุปผลการวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)**

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)		คะแนนประเมิน					ข้อเสนอแนะ		
		ไม่มี		มี					
		รวม	0	1	2	3		4	5
มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ ผู้บริหารและความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส									
1.1	มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	5						✓	ในระยะยาว ต้องรักษามาตรฐานเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดกลไกผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนและมีการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น
1.2	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	4					✓		ต้องกำหนดเป็นข้อบังคับ มาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับความโปร่งใสน้อย 2 กิจกรรม เพื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน
1.3	ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	5						✓	ต้องริเริ่มและสนับสนุนกิจกรรมนวัตกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กรให้มากขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 กิจกรรม
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม									
2.1	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5						✓	ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวางทั้งนี้ สศช. ควรพัฒนาจำนวนช่องทางและรูปแบบการเผยแพร่ข้อมูลให้หลากหลาย

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี		มี				
		0	1	2	3	4		5
2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	4.9						✓	ต้องเพิ่มและพัฒนาช่องทางของการประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนให้มากขึ้น เนื่องจาก สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย กลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. มักเป็นคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ จึงไม่นับประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ตัวชี้วัดจึงไม่อาจสามารถสะท้อนพันธกิจของ สศช. ได้อย่างแท้จริง
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	5						✓	ในระยะยาว ต้องรักษามาตรฐานเรื่องดังกล่าว โดยต้องเพิ่มประเด็นการตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งที่เป็นประเด็นจากปัจจัยภายในและภายนอก
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	5						✓	ต้องพัฒนาช่องทางและรูปแบบการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองทั้งต่อผู้บริหาร ต่อบุคลากรใน สศช. และต่อสาธารณชนให้หลากหลายกว่านี้
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	5						✓	สศช. เป็นหน่วยงานระดับนโยบาย กลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ของ สศช. เป็นคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานในภาคส่วนต่างๆ การปฏิบัติราชการของ สศช. ต่อประชาชนจึงเป็นไปโดยอ้อม
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	5						✓	ในอนาคต ควรขยายการกำหนดให้มีแนวทาง คู่มือ ตลอดจนมาตรฐานการปฏิบัติงานในทุกภารกิจหลักของ สศช. เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใหม่

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน						ข้อเสนอแนะ	
	รวม	ไม่มี		มี				
		0	1	2	3	4		5
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล	3				✓			ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลบุคลากร และขยายช่องทาง การรับฟังความคิดเห็นและเผยแพร่ข้อมูลให้เข้าถึงบุคลากรแต่ละคนได้ รับทราบอย่างสะดวกขึ้น
3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)								
3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)								
3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)								
3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	5						✓	ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร ความเสี่ยงให้ข้าราชการใหม่ สศช. และบุคลากรระดับอื่นๆ เข้าใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ในเรื่องดังกล่าว
มิตที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน								
4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5						✓	ควรหมั่นจัดกิจกรรมหรือสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์และเกิดการ เรียนรู้ระหว่างกันและหมั่น ปรับปรุงรายชื่อเครือข่ายการรับเรื่องร้องเรียน ให้เป็นปัจจุบันเสมอ
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	5						✓	พัฒนาช่องทางการเผยแพร่รายละเอียดระเบียบ การปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวให้หลากหลายกว่านี้
คะแนนเฉลี่ย								4.76

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 - แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560
1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	5	- ผู้บริหาร สศช. ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและเห็นชอบให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. และคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. ตามประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. - คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ สศช. - ประกาศสำนักงานฯ เรื่องนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - แผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
		ของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560 พร้อมทั้งได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สศช. Email (All Users) पोस्เตอร์ บอร์ด เพื่อให้ผู้บริหารและประชาชนทุกระดับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) กำหนดให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ใน สศช. มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 225/2556 เรื่องมอบอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในการกิจของ ศปท. ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2556 และคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 69/2558 เรื่องย้ายข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่ที่ ศปท. ลงวันที่ 30 เมษายน 2558 รวมทั้งคำสั่งสำนักงานฯ ที่ 195/2557 เรื่องแต่งตั้งข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศช. สำนักนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบและมีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สศช. เป็นผู้มีอำนาจในการตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.	- 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 เรื่องมอบอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในการกิจของ 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 159/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช. ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2557 - เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบายกิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
1.3 ความพยายาม / ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	5	- การจัดทำหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่เรื่องราวพระราชกรณียกิจ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม แก่ประชาชน โดยในปีงบประมาณ 2558 สศช. ได้จัดทำหนังสือ “สมเด็จพระเทพเจ้าฟ้ารัตนกัญญา” เพื่อเฉลิมพระเกียรติและเผยแพร่ให้ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ได้ศึกษาและเรียนรู้ - จัดอบรมโครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทย ไร้อทุจริต” - ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใสและค่านิยม 12 ประการ ให้ประชาชน สศช. ทราบผ่านสื่อโปสเตอร์ Email (All Users) และ NESDB Application (กิจกรรมใหม่) - จัดทำและพัฒนาเว็บไซต์ สปท. ให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและผู้ใช้บริการง่ายแก่การเข้าถึงข้อมูล - ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อสังคม ใน สศช. - จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. ในรูปแบบที่ง่ายแก่การพกพา - จัดทำและดำเนินกิจกรรม/ โครงการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประเพณีมีขอบของ สศช. ประจำปีงบประมาณ 2557-2560	- หนังสือเรื่อง สมเด็จพระเทพฯ เจ้าฟ้ารัตนกัญญา - ขอบเขตและการดำเนินโครงการจัดอบรม โครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทย ไร้อทุจริต” - เว็บไซต์ สปท. ในส่วนสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกอบด้วย ตัวอย่างโปสเตอร์และ Email (All Users) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรม ความโปร่งใสและความซื่อตรงใน สศช. - คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สศช. พ.ศ. 2554 - ประมวลภาพกิจกรรมเพื่อสังคม สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบายกิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม			
2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	5	- เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นผลกระทบต่อสาธารณชน เช่น รายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม รายงานการประชุมคณะกรรมการ สศช.ผ่านศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. และเว็บไซต์สำนักงาน	- เว็บไซต์ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร สศช. - เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช.
2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	4.9	- เผยแพร่ผลและขั้นตอนการให้บริการประชาชนในภารกิจต่างๆ ของสำนักงานฯ เช่น ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 การจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจและสังคม สศช. และการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐ และเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ รวมถึงการเผยแพร่ทางหน้าเว็บไซต์ สศช. ด้วย - มีการประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนในงานคลัง และงานพัสดุแจ้งให้สาธารณชนและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ผ่านสื่อต่างๆ เช่น หนังสือเวียน บุคลากรในสำนักงานโดยทั่วถึง	- เว็บไซต์เผยแพร่ข้อมูลของ สศช. - พังแสดงกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 การจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจ และสังคม และการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐ - คู่มือการวิเคราะห์โครงการลงทุนในภาครัฐ
2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/ บัญชี	5	- มีการตรวจสอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ตรวจสอบการบริหารทรัพย์สิน (การควบคุมและการใช้วัสดุ) (2) ติดตามและประเมินผลตามระบบการควบคุมภายในประจำปี (3) สอบทานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี (4) ติดตามผลการปฏิบัติงานตามข้อเสนอนะการดำเนินงานตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี (5) ตรวจสอบด้านการดำเนินงานของโครงการฯ	- แผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่อ้างอิง
2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ	5	ได้จัดทำรายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินตนเองเสนอหัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาให้ความเห็นชอบและสั่งการให้หน่วยงานรับผิดชอบพร้อมทั้งจัดส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบและผลการประเมินตนเองต่อกรมบัญชีกลาง และ คตป.นร. เพื่อทราบนอกจากนี้สำนักงานฯ ได้มีการส่งหนังสือเวียนแจ้งรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารสายงานและรายงานให้ที่ประชุมผู้บริหารทราบ	- สำเนารายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการการจัดตั้งจ้างประจำปีงบประมาณ 2558 ไตรมาส 2 ซึ่ง ลศช. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว - สำเนาหนังสือที่ นร 1117/2815 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2558 เรื่องรายงานผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการจัดตั้งจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไตรมาสที่ 2 - สำเนาหนังสือที่ นร 1117/2816 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2558 เรื่อง ขอส่งสำเนารายงานผลการตรวจสอบภายในเพื่อประกอบการสอบทานของ คตป.นร. - การเผยแพร่กฎบัตรในเว็บไซต์ ลศช.
2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	5	- ลศช. มีพันธกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ การเป็นหน่วยงานข้อมูลเศรษฐกิจและสังคมเชิงลึก และการเป็นหน่วยงานความรู้สมัยใหม่ตลอดจน ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ ลศช. - ตามพันธกิจหลัก ลศช. ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากภาคส่วนต่างๆ ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ ในภารกิจหลัก เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย นโยบาย การจัดเวทีระดมความคิดเห็นและเวทีขับเคลื่อนการระดมความคิดเห็นมีส่วนร่วมในพื้นที่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ หรือเพื่อบรรลุพันธกิจของ ลศช.	- พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 - พันธกิจ ลศช. - ผังแสดงขั้นตอนการจัดประชุมประจำปีเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ - สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน - เว็บไซต์แสดงความคิดเห็น - แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนพัฒนาฯ

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบายกิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐานที่อ้างอิง
		กำหนดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในภารกิจหลัก เช่น การจัดทำแผนพัฒนาฯ ในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้ ป.ณ. เป็นต้น	
มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ			
3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	5	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักและคู่มือ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	- พ.ร.บ. พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2551 - พันธกิจ สศช. - หลักเกณฑ์และคู่มือการวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ - แบบรายงานการนำเสนอหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนและประยุกต์ใช้ในระยะ 2 ปี ของแผนพัฒนาฉบับที่ 11 - หลักเกณฑ์และแนวทางในการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัด - หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด - คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของ สศช. - คู่มือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติการเบิกจ่ายเงินของ สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล 3.2.1 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร) 3.2.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร) 3.2.3 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)	3	- จัดทำระบบฐานข้อมูล DPIS ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการจัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลบุคลากรให้สะดวกและง่ายต่อการสืบค้น - มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากรของ สศช. - มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน สศช. - มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารและจัดการงานด้านบุคลากรของหน่วยงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงได้ทุกสถานการณ์ - มีการดำเนินงานเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	- ระบบฐานข้อมูล DPIS - หลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคลากร ของ สศช. - แนวทาง ขั้นตอนการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ - แนวทาง ขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใน สศช. - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2558-2560 - กรณียกเลิกใหม่ สศช. มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในหน่วยงาน - กรณียกเลิกพิจารณาดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น สศช. มีการประกาศคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับราชการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น โดย อ.ก.พ.สศช. - หลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน สศช. ประกอบด้วย - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ สศช. ปี 2556-2560 - แผนการพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2557-2559) - แผนการจัดความรู้ สศช. 3 ปี - แผนการพัฒนาบุคลากร สศช. - หลักเกณฑ์ที่ สศช. ใช้ในการประเมินและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
			- คำสั่ง สศช. ที่ 144/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคัดเลือกผู้สมัครรับทุนการศึกษาฝึกอบรม สัมมนา ของ สศช. ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2557 - แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2558 - ประกาศหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของบุคลากรที่สามารถเข้ารับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา สศช. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ - การจัดการฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ - ระบบจัดการข้อมูลประวัติข้าราชการ สศช. (e-Admin) - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) - ระบบบริหารงานบุคลากร (e-HR) - แผนพัฒนารายบุคคลของ สศช. - แผนสำรวจ Training Needs เพื่อให้ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน - รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร สศช. ประจำปีงบประมาณ - รายงานสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร สศช. ในระดับการปฏิบัติงานต่างๆ ประจำปีงบประมาณ - สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของ สศช.

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนน ประเมิน	คำอธิบาย กิจกรรม / การดำเนินการ	หลักฐาน ที่ใช้อ้างอิง
3.3 การมีระบบบริหาร ความเสี่ยง ด้านความโปร่งใส	5	มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง สศช. ตามมาตรฐาน COSO ครอบคลุม มิติธรรมาภิบาล อันรวมถึงประเด็นความโปร่งใส กำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์ ที่ใช้ในการจัดการกับความเสี่ยง โดยนำประเด็น ความเสี่ยงที่กำหนดมากำหนดกิจกรรม ตามแนวทางการจัดการกับความเสี่ยง ติดตามผล และเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆ และรายงาน ความคืบหน้าในการดำเนินการเป็นระยะ อย่างน้อย 2 ครั้งในแต่ละปีงบประมาณ	- แผนบริหารความเสี่ยง สศช. ประจำปี 2558 - รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ
มิติที่ 4 การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน			
4.1 การมีหน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการดำเนินการต่อ เรื่องร้องเรียน	5	- สศช. มอบหมายให้สำนักต่างๆ เสนอชื่อ ผู้แทน สมาชิกกับเรื่องร้องเรียน และเครือข่ายเบาะแสการ ประพฤติมิชอบจากภายใน สศช. - สำนักงานเลขาธิการ โดย ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบ และตรวจสอบเรื่องร้องเรียน - พิจารณา นำเสนอผู้บริหาร และ/ หรือ คปท.	- กล่องรับฟังข้อคิดเห็นภายใน สศช. - ศูนย์รับข้อร้องเรียนที่ ผจท. - สมาชิกเครือข่ายการแจ้งเบาะแสการทุจริต
4.2 การมีระเบียบปฏิบัติ ในการดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียน	5	จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนและมอบหมาย ผจท. เป็นผู้รับผิดชอบ รวมทั้ง นำแนวทางการดำเนินการทางวินัย หมวด 7 ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาใช้เพื่ออนุโลม	- พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 7 การดำเนินการทางวินัย - คู่มือป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ - รายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนฯ

คำรับรองจากคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558



(นายชาญวิทย์ อมตะมาตุชาติ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ประธานกรรมการฯ

1๗๖ ๗๖๖/๖

(นายเกริกเกียรติ เอกพจน์)

ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ.

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้

กรรมการฯ



(นายสุทิน ลีปิยะชาติ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการ

กรรมการฯ



(นายดนัยกิต์ สุขสว่าง)

นักวิชาการอิสระ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาการอิสระ

กรรมการฯ

๑๗๗๓ ๗๗๗

(นางสาวอาทิสดา ณ นคร)

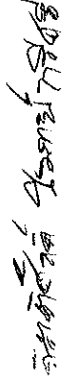
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

กรรมการและเลขานุการฯ

(นายกิตติศักดิ์ โมทย์วารีศรี)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการฯ

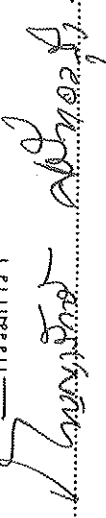


(นายอุกฤษ กาละยี่)

นักจัดการสถานีวิทย์ อ.สม.ท.

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนสื่อมวลชน

กรรมการฯ



(นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง)

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรรมการฯ



คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่ ๒๖๓๓/๒๕๕๓

เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ที่ ๔๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง จัดตั้งศูนย์ประสานราชการใสสะอาดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนกลยุทธ์ “หน่วยงานใสสะอาด” ของ สศช. จัดทำดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นั้น

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้ส่วนราชการมีกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นหน่วยงานภายใน รับผิดชอบภารกิจของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยเปลี่ยนศูนย์ราชการใสสะอาดของส่วนราชการและจังหวัดหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเป็นกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด และปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมส่วนราชการและจังหวัด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ จึงยกเลิกคำสั่งดังกล่าว และจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เลขาธิการฯ มอบหมาย เป็นหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๑.๒ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ | หัวหน้าคณะทำงาน |
| (๒) นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ | รองหัวหน้าคณะทำงาน |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนายุทธศาสตร์และระบบบริหาร
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) | |
| (๓) นางสาวสุสดา ศิริฤกษ์พิพัฒน์ | คณะทำงาน |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนารายได้และการกระจายรายได้
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) | |
| (๓) นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง | คณะทำงาน |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ) | |

/ (๔) นายสุเกษม...

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| (๔) นายสุชเกษม วงศ์สุบรรณ | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๕) นางทัศนีย์ โรจน์ศรีเสถียร | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๖) นางอัจฉรา พลายยงค์ | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๗) นางวินัส นาคสุวรรณ | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๘) นางสาวสมิตรา พูลทอง | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๙) นางสาวเสาวนีย์ เจริญ | คณะทำงาน |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | |
| (๑๐) นางสาวสุวรรณี ไทยเจริญสุข | คณะทำงาน |
| นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ | |
| (๑๑) นางกมลรัตน์ จุลสุคนธ์ | คณะทำงาน |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | |
| (๑๒) นางพิมพ์ศิริ นาคเนียม | คณะทำงาน |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ | |
| (๑๓) นางสาวอาทิสุดา ณ นคร | คณะทำงานและเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | |
| (๑๔) นายสุธีมมะ ธรรมศักดิ์ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | |
| (๑๕) นายกิตติศักดิ์ โมทย์วารีย์ศรี | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | |

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ งานด้านการคุ้มครองจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปฏิกมฝั่ง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- (๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่เลขาธิการฯ มอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้
- (๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

/ (๕) ทำหน้าที่...

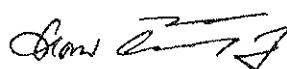
- (๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรม หรือตามที่เลขาธิการฯ คณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ.มอบหมาย

๒.๒ งานด้านประสานราชการใสสะอาด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) จัดทำแผนกลยุทธ์ “หน่วยงานใสสะอาด” ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและจัดทำดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงาน
- (๒) ประสานการทำงานกับสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานกลางอื่น ตลอดจนส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (๓) กำกับ ติดตามเพื่อให้แผนและมาตรการสร้างราชการใสสะอาดบรรลุผลตามมติคณะรัฐมนตรี
- (๔) จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดในรอบปีไปยังสำนักงาน ก.พ. และสำนักนายกรัฐมนตรี ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคมของทุกปี
- (๕) ส่งเสริมแผนสร้างราชการใสสะอาด
- (๖) จัดหรือพัฒนารูปแบบ หรือวิธีการบริหาร หรือกระบวนการทำงานที่ทำอยู่เดิม หรือกำหนดขึ้นใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพความคุ้มค่าและโปร่งใสในการทำงานและการบริการประชาชนให้นำไปสู่ “ราชการใสสะอาด”
- (๗) จัดและส่งเสริมแผนกลยุทธ์ “หน่วยงานใสสะอาด” โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้สร้างระบบป้องกันและเตือนภัยในหน่วยงาน
- (๘) เป็นผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินการสร้างราชการใสสะอาด
- (๙) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประสานราชการใสสะอาด การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



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 และการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 สำนักงานนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่ในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติราชการมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

**คณะผู้จัดทำรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส
ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**

.....

ที่ปรึกษา

คณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สศช.

นายชาญวิทย์ อมตะมาทชาติ	ประธาน
รองเลขาธิการ	
นายदनัยกิต์ สุขสว่าง	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาการอิสระ	
นายอุกฤษ กาละยี่	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนสื่อมวลชน	
นายสุทิน ลีปิยะชาติ	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและกระบวนการ	
นางสาวกัญญารักษ์ ศรีทองรุ่ง	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์	กรรมการ
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้	
นางสาวอาทิสุดา ณ นคร	กรรมการและเลขานุการ
นายกิตติศักดิ์ โมทย์วารัศรี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะผู้จัดทำ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สศช.

นางสาวอาทิสุดา ณ นคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุวลี รัตนโมสิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นายกิตติศักดิ์ โมทย์วารัศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวสุธีรัตน์ อินจิโน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ติดต่อ

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

