

ประกาศเจตนา湿润์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน  
ของเทศบาลตำบลโนนแดง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลโนนแดงปลดจลาจลการทุจริต

(ยกระดับมาตรฐานความโปร่งใส สร้างคุณภาพชีวิตให้เมืองยืนยัน)

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาเรื้อรังที่มีส่วนบันthonความเจริญของประเทศไทยมานาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง ในสถานการณ์วิกฤติปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยดังกล่าว ทุกภาคส่วนในสังคมไทยต่างเห็นพ้องต้องกัน ว่าการที่จะทำให้ปัญหาคอร์รัปชันลดน้อยลงและหมดไปได้ในที่สุดนั้น ต้องนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคส่วนการเมือง ภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนภาคประชาชนสังคมอย่างเช่นงวดจังหวัดจังหวัด พร้อมกับการสร้างทัศนคติใหม่ปููกิจิตสำนึกของคนไทยร่วมต้านภัยการทุจริต ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมไปในทิศทางที่ไม่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ กลไกการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการนั้น ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน ซึ่งได้วางกรอบการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูป การบริหารการปกครองของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ของภาครัฐ จึงนับเป็นการส่งสัญญาณเชิงบวกให้เห็นว่าประเทศไทยมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ บันความหลักหลายของ ๕ องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย (๑) ความชอบธรรม (๒) ความโปร่งใส (๓) ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (๔) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๕) การมีส่วนร่วมของประชาชน นั้น มีกรอบแนวทางในการปฏิบัติพร้อมตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลลัพธ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน องค์กร ของรัฐได้ดังนี้

๑. หลักความชอบธรรม (Legitimacy) หมายรวมถึง หลักนิติธรรม (Rule of Law) และความเป็นอิสระของกระบวนการยุติธรรม (Independence of Judiciary) ซึ่งได้แก่การทำให้กฎหมายเป็นบรรทัดฐานและทุกคนเคารพกฎหมาย โดยกรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศไทยต้องมีความยุติธรรมบังคับใช้กับคนทุกกลุ่ม เสมอภาคเท่าเทียมกัน (Agere ๒๐๐๐) ทั้งนี้ การใช้กฎหมายจะต้องมีหลักนิติธรรม คือ “เจตนา湿润์ สาระและการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยไม่偏向ใดมหานคนหมู่มาก ไม่ใช่เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องเสมอภาค ซัดเจน คาดการณ์ได้ อีกทั้งต้องไม่ปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับระบบราชการ หรือผู้ใช้อำนาจของรัฐฝ่ายเดียว แต่ส่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากที่สุด” ตัวชี้วัดด้านความชอบธรรม ได้แก่ การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม ที่ยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมายอย่างถูกต้อง รัดกุมสามารถให้ความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบถึงกลไกการพิสูจน์ความบริสุทธิ์หรือมาตรการลงโทษผู้กระทำการมีผิดได้โดยไม่เสื่อมเสีย

๒. หลักความโปร่งใส (Transparency) เป็นการพิจารณาที่การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงานกฎหมายทั่วไป และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของรัฐต่อสาธารณะ มีความเป็นอิสระในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม สรุประชานอนอย่างทั่วถึง หรือการที่ประชาชนสามารถรับทราบ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้ความทันสมัยของข้อมูลและความรวดเร็วของการเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เช่น ในการทำธุรกรรม ประกอบกิจกรรมทางสังคม หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายของรัฐ นับเป็นสาระสำคัญที่แสดงถึงความโปร่งใสของกระบวนการบริหารประเทศ สำหรับตัวชี้วัดด้านความโปร่งใส ได้แก่ ของทางและกลไกการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน องค์กร ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเชิงบริหาร ซึ่งได้แก่ นโยบายและ

/ทิศทางในการ...

ทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร ข้อมูลการงานบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง โยกย้าย หรือการถอนบุคลากร และข้อมูลเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ ข้อมูลการเงินการคลัง และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

๓. หลักความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) การตัดสินใจใดๆ ของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ต้องกระทำโดยมีพันธุ์ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำการกับสาธารณะนั้น หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตใจ เสียสละ เห็นคุณค่าทางสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่ การมีกลไกตรวจสอบที่ดีสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น อาศัยกลไกที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ และกลไกของสังคมซึ่งคือจิตวิญญาณ ความตื่นตัวในการตรวจสอบของคนในสังคม ตัวชี้วัดด้านความรับผิดชอบและการตรวจสอบ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียที่ผู้เกี่ยวข้อง การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ การบรรลุคุณภาพของงานทั้งเชิงปริมาณและความถูกต้อง รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนเรื่องร้องเรียน หรือการกล่าวหาที่ได้รับ

๔. หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรงและใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวชี้วัดด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง

๕. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ประชาชน หมายรวมถึง คนไทยทุกคน ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดๆ ทั้งนี้ประชาชนต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิ ประชาชนต้องตื่นตัว กระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ สนับสนุน การมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้องมีคุณธรรม ตัวอย่าง การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การประชุมพิจารณ การประชุมติดตาม การชุมนุมเรียกร้องความเป็นธรรม ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ จำนวนประชากรผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่างๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละกรณีด้วย

#### มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ

สำหรับกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาล ไปเป็นแนวทางการปฏิรูป การบริหารการปกครองของหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐนั้น ในปัจจุบันยังคงอยู่บนความหลากหลายขององค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักความชอบธรรม (Legitimacy) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และหลักการมีส่วนร่วม (Participation) ดังนั้น การพิจารณาคัดเลือกนำองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาลเหล่านั้น มาใช้เป็นเครื่องมือกลไกในการสร้างมาตรฐานด้านความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรใดจะต้องคำนึงถึงกรอบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานที่หน่วยงาน องค์กรสามารถปฏิบัติ เพื่อสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีได้ต่อไป ทั้งนี้ จากการศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์

การปฏิบัติเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลสำหรับหน่วยงานสำคัญฯ ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แล้ว สามารถนำแนวคิดที่หลากหลาย ดังกล่าวมาผสมผสาน เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่สำคัญและน่าเชื่อถือ ขององค์กรระดับจังหวัดภายใต้ โครงการนำร่อง “ จังหวัดธรรมาภิบาลปลอดจากการทุจริต ” พร้อมผลักดันสู่การเป็นจังหวัดธรรมาภิบาลที่มี มาตรฐานความโปร่งใส ขยายสู่วงกว้างในอนาคตต่อไป

จากนิยามคำว่า ความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็น 例外 แอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลที่ละเอียดขัดเจน การร่วมมือร่วมใจ และการตัดสินใจ และความหมายของคำว่า ความโปร่งใสขององค์กร (Corporate Transparency) มุ่งเน้นไปที่การจัดอุปสรรค และการอำนวยความ สะดวกให้ประชาชนให้เข้าสู่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้ โดยสะดวก ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าว สรุปได้ว่า ความโปร่งใสที่ใช้ในการบริหารองค์กร หมายถึง การสร้าง ความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้วย วิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการติดตามและ ประเมินผลอันเป็นที่ยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ในสภาวะวิกฤติการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองปัจจุบัน ทุกภาคส่วนของ ตั้งคمต่างให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลมาตรฐานความโปร่งใส ที่จะช่วยป้องกัน แก้ไขปัญหาการทุจริตครั้งล่าสุด ซึ่งให้หน่วยงานองค์กรและเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ตระหนักในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติภารกิจหรือบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาสังคมเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชน ผู้รับบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งนี้ เมื่อได้พิจารณาถึงผลผลิต (Out put) และผลลัพธ์ (Out Come) จากการนำหลักธรรมาภิบาลมาตั้งคานความโปร่งใส มาเป็นแนวทางการปฏิรูปบริหารจัดการกลไกของ หน่วยงานองค์กรแล้ว จะพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการที่หน่วยงานต่างๆ สามารถพัฒนาระดับ ขั้นตอนขององค์กรของตนเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีมาตรฐานความโปร่งใสนั้นประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ตัวแปรเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรและศักยภาพผู้บริหาร
๒. ตัวแปรเกี่ยวกับความชัดเจนในโครงสร้างและรูปแบบกลไกการตรวจสอบภายในขององค์กร
๓. ตัวแปรเกี่ยวกับการใช้อำนาจและมาตรฐานการใช้คุณพินิจ
๔. ตัวแปรเกี่ยวกับความสามารถในการสนองตอบข้อคิดเห็นและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น จากตัวแปรทั้ง ๔ ประการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดัน หรือนำไปให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีมาตรฐานความโปร่งใส ได้หรือไม่ เพียงในนั้น กระทรวงยุติธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) จึงสร้างกรอบแนวคิดการพัฒนาภาระดับมาตรฐานหน่วยงาน (ระดับจังหวัด) สู่การเป็น จังหวัดธรรมาภิบาลมีมาตรฐานความโปร่งใสภายใต้กรอบการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงซึ่งเชื่อมโยงมาจากปัจจัย ตัวแปรแห่งความสำเร็จข้างต้น ด้วยการนำเสนอเครื่องมือ กลไก หรือกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้อง รองรับตัวแปรสำคัญ โดยจำแนกรายละเอียดการดำเนินงานเป็น ๔ มิติการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

มิติที่ ๑ ต้านนโยบายขององค์กรและศักยภาพผู้บริหารฐานผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นการแสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการอาจริงอาจจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่กำกับพิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงเชิงให้เห็น

อย่างขัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส

๑. มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส : การกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีการสื่อสารถึงความสำคัญของนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ พิริมทั้งมีการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนการดำเนินงานจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสขององค์กร และได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์หรือแผนการดำเนินงานดังกล่าวจนสำเร็จ โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร และผลักดันสู่การปฏิบัติสำหรับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและจริงจัง
- (๒) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาตรฐานความโปร่งใสขององค์กร พิริมถ่ายทอดมาตรการแนวทางการปฏิบัติจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลอย่างทั่วถึง
- (๓) การจัดทำโครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้คุณธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร :

กำหนดแผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กร โดยมีนโยบายให้บุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของสังคม พิริมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณะทั่วโลก ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือเวียน ป้ายประกาศ เว็บไซต์องค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารขององค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือสาธารณะทั่วโลกมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการบังคับใช้แผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กรด้วย โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์เข้ามีส่วนร่วมในการเสนอแผนพัฒนาและส่งเสริมองค์กร สู่ความโปร่งใส
- (๒) การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและยกระดับจิตใจของบุคลากรในองค์กรผ่านกลไกทางศាសนาหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น ร่วมกับภาคประชาสัมพันธ์
- (๓) การจัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อบูรณาการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร ชุมชนข้างเคียง อันเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

๓. การสร้างนวัตกรรมความโปร่งใสในองค์กร : องค์กรมีการคิดริเริ่ม สร้างแนวทาง หรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน เพื่อสร้างสรรค์ให้การทำงานภายในองค์กร มีความโปร่งใส โดยผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสขององค์กรครอบคลุม ทุกด้าน โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำโครงการคัดเลือกองค์กรภาครัฐ/เอกชนดีเด่น ด้านความโปร่งใส ใน การดำเนินงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลงาน
- (๒) การจัดประชุมเครือข่ายผู้ประกอบการค้า การลงทุน ภาคธุรกิจและเอกชนในพื้นที่ เพื่อรับฟังสถานะภาพการประกอบการ สภาพปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมุมมองข้อเสนอแนะ นำเสนอการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และเฝ้าระวังในการดำเนินงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลงาน

### มติที่ ๒ ด้านโครงสร้างรูปแบบกลไกการตรวจสอบภายในขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ภายใต้โครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรภายในขององค์กร ร่วมกันกำหนดวิธีทัศน์พันธุ์ บทบาท อำนาจหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆภายในขององค์กรให้ชัดเจนอันเป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับขององค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณะชน เพื่อรับทราบ พร้อมทั้งเบิดช่องทางให้บุคคลภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารงานที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน นำสู่การพัฒนาระดับมาตรฐานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : จัดสถานที่ หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ตามบริบทหน้าที่ขององค์กรให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก รวดเร็ว โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารฯหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ และมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ/องค์กร รับผิดชอบในการปฏิบัติตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ นั่น ข่าวสารดังกล่าวให้รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน/รายไตรมาส เพื่อเผยแพร่แก่ประชาชนผ่านเว็บไซต์ ทั้งนี้ ให้องค์กรจัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารฯรายงานผู้บริหารทราบ และให้ถือปฏิบัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนองหรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร/ศูนย์ประสานข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บริการประชาชน โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานประจำเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชน
- (๒) จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย เช่น ผ่านเว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย หนังสือเวียน ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือกล่องรับฟังความคิดเห็น/รับเรื่องร้องเรียนตามกฎหมาย

๒. มาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : กำหนดมาตรฐานและขั้นตอนรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละลักษณะงาน โดยติดประกาศมาตรฐานการให้บริการตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการให้บริการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับประชาชนรับทราบทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆเช่น ป้ายประกาศ/เว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำรายละเอียดกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติและระยะเวลาดำเนินการในแต่ละลักษณะงาน ตามบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ให้ชัดเจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเผยแพร่ ติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
- (๒) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนประชาชนภายนอก ต่อแนวทางการพัฒนาระบวนงานในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. มีระบบตรวจสอบภายในที่คำนึงถึงการมากกว่าเรื่องการเงิน/บัญชี : จัดทำมาตรฐานการตรวจสอบภายในขององค์กรที่มากกว่าเรื่องการตรวจสอบการเงิน/บัญชี เช่น มาตรฐานการตรวจสอบระบบพัสดุ มาตรฐานการตรวจสอบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานการบริหารความเสี่ยงรูปแบบต่างๆภายในองค์กร

๔. การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ : ทำการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองของทุกหน่วยงานภายในองค์กรให้กับบุคลากรภายในและผู้บริหารรับทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวไว้เอกสารเผยแพร่ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ /เว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

(๑) การจัดทำรายละเอียดสรุปผลการปฏิบัติงาน รอบเดือน/ไตรมาส/ปี แสดงต่อสาธารณะฯ พร้อมสำรวจความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลาดังกล่าว

(๒) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนประชาชนภายนอก ต่อผลสัมฤทธิ์ความคุ้มค่าจากการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๕. เบ็ดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ : ทำการเผยแพร่ลักษณะงานตามบทบาท ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์กรให้กับสาธารณะฯ ได้รับทราบผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ /เว็บไซต์ พร้อมเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) โดยมีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ ให้ระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม จากประชาชนที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสังคมและการกิจกรรมขององค์กร โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

(๑) จัดประชุมสัญจรพบปะประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ในสังคมชุมชน เพื่อรับฟังความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ต่อการพัฒนาองค์กรจากบุคลากรภายนอก เพื่อนำสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ให้มีผู้แทนเครือข่ายภาคประชาชน และภาคีภาคส่วนต่างๆ รวมอยู่ด้วย

#### มิติที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจและมาตรฐานการใช้คุลุพินิจ

เป็นการแสดงหลักการขององค์กรในการใช้คุลุพินิจอย่างเปิดเผย โปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น องค์กรจะต้องทำให้การใช้คุลุพินิจของเจ้าหน้าที่หรือองค์กรมีหลักเกณฑ์ หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างถูกต้อง ชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการพิจารณาตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผย และสามารถชี้แจง อธิบายเหตุผล และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจภายใต้คุลุพินิจของตนเองหรือองค์กรในกรณีดังกล่าวได้

๖. ลดการใช้คุลุพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : จัดให้มีคู่มือแนวทางหรือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่/ลักษณะหรือแต่ละกระบวนการให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้คุลุพินิจส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ คู่มือแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่/ลักษณะหรือแต่ละกระบวนการดังกล่าวต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรืออ้างอิงฐานข้อมูลทางวิชาการ เป็นเครื่องมือสนับสนุนกลไกการใช้คุลุพินิจตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) **จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ เช่น กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ กระบวนการตรวจสอบภายใน กระบวนการแต่งตั้งหรือโยกย้ายบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการได้ทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนหลัง ทำอย่างไร และทำเมื่อใด กับผู้ใด และเพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถติดตามงานได้ ทุกขั้นตอน**
- (๒) **การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในงานธุรการ สารบรรณ หรืองานบริการทั่วไป ทดแทนการใช้บุคลากรเจ้าหน้าที่ เพื่อลดขั้นตอนกระบวนการจากการใช้คุลพินจโดยไม่จำเป็น**

**๒. มีมาตรฐานสำหรับการใช้คุลพินจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล :** กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ตั้งแต่ตำแหน่ง หลักเกณฑ์พิจารณาความต้องความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่ หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคล ที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความต้องความชอบหรือแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ทั้งนี้ ในการพิจารณาความต้องความชอบ หรือแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ให้เปิดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายใน ประกอบการพิจารณาด้วย

**๓. มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความไม่สงบ :** มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความไม่สงบภายในองค์กร โดยวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ หรือล้มเหลวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริต คอร์รัปชั่น คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อจัดทำแผน/กลยุทธ์ ที่กำหนดกิจกรรมเฉพาะสำหรับจัดการกับรูปแบบความเสี่ยงด้านความไม่สงบ โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) **ทำการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีความเสี่ยงในขั้นตอนกระบวนการใดบ้าง เพื่อนำสู่การวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการแก้ไข**
- (๒) **สำรวจทัศนคติและความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร ถึงความเสี่ยงที่อาจเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ หรือล้มเหลวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริต คอร์รัปชั่น ในองค์กรว่ามีกิจกรรมใดที่มีรูปแบบลักษณะเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการลดความเสี่ยงนั้นอย่างไร**
- (๓) **จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในองค์กร พร้อมถ่ายทอดมาตรฐานการปฏิบัติจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลอย่างทั่วถึง**

**มิติที่ ๔ ด้านความสามารถในการสนับสนุนด้านความต้องการของประชาชน**

กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการร้องเรียน และแนวทางการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น ทั้งจากบุคลากรภายในองค์กร และประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกองค์กรที่ชัดเจน และสามารถนำหลักเกณฑ์วิธีการร้องเรียน และแนวทางการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สามารถสนับสนุนด้วยข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ ภายใต้รายละเอียด ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระทั้งสามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามรายละเอียดแห่งข้อร้องเรียน หรือชี้แจงทำความเข้าใจกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ดังกล่าว ต่อผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือสาระนั้นได้ ทั้งนี้ ระบบหรือกลไกขององค์กรที่

สร้างขึ้นมีเป้าหมายเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความเชื่อมั่นและคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล เบache และ หรือข่าวสารเรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริต คอร์รัปชั่นได้

๑. มีแนวทางการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน : กำหนดรายเบียบขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน โดยเผยแพร่รับทราบขั้นตอนการปฏิบัติ ความคืบหน้า และสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน ให้บุคลากรภายในองค์กร และสาธารณะรับทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือเวียน ป้ายประกาศ หรือเว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) จัดทำคู่มือประชาชั่นสำหรับการร้องทุกข์ร้องเรียนหรือแจ้งข้อมูลเบache และการกระทำความผิด ทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงกลไก วิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบในการร้องทุกข์ร้องเรียนหรือแจ้งข้อมูลเบache และ
- (๒) คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียน เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันโดย ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจว่าการทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร กับผู้ใด
- (๓) จัดให้มีช่องทางการร้องทุกข์ ร้องเรียน แจ้งข้อมูลเบache และที่หลากหลาย เช่น ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์สายด่วน/สายตรง กล่องรับฟังความคิดเห็นหรือกล่องรับเรื่องร้องเรียนตามชุมชนเครือข่าย
- (๔) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดเก็บ รวบรวม และประมวลผล เพื่อเป็นสถิติข้อมูลอ้างอิงในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารและให้บริการข่าวสารแก่ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย

๒. มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน : มีการกำหนดหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ภายในองค์กรรับผิดชอบดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่องค์กรได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนรูปแบบต่างๆ เป็นการเฉพาะเรื่อง พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นได้ตรวจสอบ ติดตาม กำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อรายงานผู้บริหารทราบ ทั้งนี้ ให้สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรได้ทราบว่ากรณีเรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้มอบหมายให้หน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ รับผิดชอบดำเนินการแล้ว

๓. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครอง ให้ร่างวัด หรือลงโทษ : มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองและให้ร่างวัดกับผู้กระทำความดี ผู้แจ้งข้อมูล เบache และ หรือข่าวสารเรื่องร้องเรียน และกำหนดบทลงโทษต่อผู้กระทำความผิด ที่ชัดเจน ตรึงเป็นมา โดยมีนโยบายให้บุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครอง การให้ร่างวัด และการลงโทษดังกล่าว เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม ลดความต้องกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของสังคม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณะรับทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ เว็บไซต์องค์กร เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธีรพงษ์ จันทนนามณีรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนแดง