

ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน  
ของเทศบาลตำบลโนนแดง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลโนนแดงปลอดจากการทุจริต  
(ยกระดับมาตรฐานความโปร่งใส สร้างคุณภาพชีวิตใหม่ที่ยั่งยืน )

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาเรื้อรังที่มีส่วนบั่นทอนความเจริญของประเทศไทยมานาน จึงจำเป็นต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง ในสถานการณ์วิกฤติปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยดังกล่าว ทุกภาคส่วนในสังคมไทยต่างเห็นพ้องตรงกันว่า การที่จะทำให้ปัญหาคอร์รัปชันลดน้อยลงและหมดไปได้ในที่สุดนั้น ต้องนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคส่วนการเมือง ภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนภาคประชาสังคมอย่างเข้มงวดจริงจัง พร้อมกับการสร้างทัศนคติใหม่ปลูกจิตสำนึกของคนไทยร่วมต้านภัยการทุจริต ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมไปในทิศทางที่ไม่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ กลไกการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการนั้น ปรากฏอยู่ในบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน ซึ่งได้วางกรอบการนำหลักธรรมาภิบาลไปเป็นแนวทางการปฏิรูป การบริหารการปกครองของหน่วยงานองค์กรต่างๆ ของภาครัฐ จึงนับเป็นการส่งสัญญาณเชิงบวกให้เห็นว่าประเทศไทยมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ บนความหลากหลายของ ๕ องค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย (๑) ความชอบธรรม (๒) ความโปร่งใส (๓) ความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (๔) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๕) การมีส่วนร่วมของประชาชน นั้น มีกรอบแนวทางในการปฏิบัติพร้อมตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน องค์กร ของรัฐได้ ดังนี้

๑. **หลักความชอบธรรม (Legitimacy)** หมายรวมถึง หลักนิติธรรม (Rule of Law) และความเป็นอิสระของกระบวนการยุติธรรม (Independence of Judiciary) ซึ่งได้แก่การทำให้กฎหมายเป็นบรรทัดฐาน และทุกคนเคารพกฎหมาย โดยกรอบของกฎหมายที่ใช้ในประเทศต้องมีความยุติธรรมบังคับใช้กับคนทุกกลุ่มเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Agere ๒๐๐๐) ทั้งนี้ การใช้กฎหมายจะต้องมีหลักนิติธรรม คือ “เจตนารมณ์ สาธารณะและการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่ายเอื้อประโยชน์ต่อมหาชนคนหมู่มาก ไม่ใช่เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องเสมอภาค ชัดเจน คาดการณ์ได้ อีกทั้งต้อง ไม่ปล่อยให้อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับระบบราชการหรือผู้ใช้อำนาจของรัฐฝ่ายเดียว แต่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากที่สุด” ตัวชี้วัดด้านความชอบธรรม ได้แก่ การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม ที่ยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมายอย่างถูกต้อง รัดกุมสามารถให้ความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบถึงกลไกการพิสูจน์ความบริสุทธิ์หรือมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒. **หลักความโปร่งใส (Transparency)** เป็นการพิจารณาที่การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงานกฎเกณฑ์กติกา และความตั้งใจจริงในการบริหารงานของรัฐต่อสาธารณชน มีความเป็นอิสระในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม สู่ประชาชนอย่างทั่วถึง หรือการที่ประชาชนสามารถรับทราบ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารสาธารณะของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ นอกจากนี้ความทันสมัยของข้อมูลและความรวดเร็วของการเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เช่น ในการทำธุรกิจ ประกอบกิจกรรมทางสังคม หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในนโยบายของรัฐ นับเป็นสาระสำคัญที่แสดงถึงความโปร่งใสของการบริหารประเทศ สำหรับตัวชี้วัดด้านความโปร่งใส ได้แก่ ช่องทางและกลไกการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน องค์กร ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเชิงบริหาร ซึ่งได้แก่ นโยบายและ

/ทิศทางในการ...

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

**๓. หลักความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ (Accountability)** การตัดสินใจใดๆของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ต้องกระทำโดยมีพันธะความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำกับสาธารณชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานนั้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก และมีจิตใจเสียสละ เห็นคุณค่าทางสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่ การมีกลไกตรวจสอบที่ดีสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น อาศัยกลไกที่รัฐธรรมนูยกกำหนดไว้ และกลไกของสังคมซึ่งคือจิตวิญญาณ ความตื่นตัวในการตรวจสอบของคนในสังคม ตัวชี้วัดด้านความรับผิดชอบและการตรวจสอบ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ การบรรลุคุณภาพของงานทั้งเชิงปริมาณและความถูกต้อง รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และจำนวนเรื่องร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

**๔. หลักความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)** กระบวนการและสถาบันของรัฐสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคมโดยรวม รวมถึงการทำงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตัวชี้วัดด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆทั้งในและนอกองค์กรลดลง

**๕. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)** การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ประชาชน หมายถึงคนไทยทุกคน ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใดๆ ทั้งนี้ประชาชนต้องรู้จักสิทธิและการใช้สิทธิ ประชาชนต้องตื่นตัวกระตือรือร้นที่จะรับรู้ ตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐที่มีผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนอื่น สร้างภาคประชาสังคมที่เข้มแข็ง มีทัศนคติต่อส่วนรวมที่ถูกต้องมีคุณธรรม ตัวอย่างการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การประชาพิจารณ์ การประชุม การชุมนุมเรียกร้องความเป็นธรรม ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ จำนวนประชากรผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่างๆรวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละกรณีด้วย

### มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ

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

/การปฏิบัติ...

การปฏิบัติเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลสำหรับหน่วยงานสำคัญๆ ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)แล้ว สามารถนำแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าวมาผสมผสาน เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีสำหรับหน่วยงานองค์กรระดับจังหวัดภายใต้โครงการนำร่อง “ จังหวัดธรรมาภิบาลปลอดจากการทุจริต ” พร้อมผลักดันสู่การเป็นจังหวัดธรรมาภิบาลที่มีมาตรฐานความโปร่งใส ขยายสู่วงกว้างในอนาคตต่อไป

จากนิยามคำว่า ความโปร่งใส หมายถึง การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็น แอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลที่ละเอียดชัดเจน การร่วมมือร่วมใจ และการตัดสินใจ และความหมายของคำว่า ความโปร่งใสขององค์กร (Corporate Transparency) มุ่งเน้นไปที่การขจัดอุปสรรค และการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนให้เข้าสู่ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้ โดยสะดวก ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าว สรุปได้ว่า ความโปร่งใสที่ใช้ในการบริหารองค์กร หมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการติดตามและประเมินผลอันเป็นที่ยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ในสภาวะวิกฤติการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองปัจจุบัน ทุกภาคส่วนของสังคมต่างให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลมาตรฐานความโปร่งใสแล้ว เป็นมาตรการกลไกสำคัญที่จะช่วยป้องกัน แก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ช่วยให้หน่วยงานองค์กรและเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ตระหนักในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติภารกิจหรือบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาสังคมเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชน ผู้รับบริการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งนี้ เมื่อได้พิจารณาถึงผลลัพธ์ (Out put) และผลลัพธ์ (Out Come) จากการนำหลักธรรมาภิบาลมาตรฐานความโปร่งใส มาเป็นแนวทางการปฏิรูปบริหารจัดการกลไกของหน่วยงานองค์กรแล้ว จะพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการที่หน่วยงานต่างๆ จะสามารถพัฒนายกระดับขับเคลื่อนองค์กรของตนเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีมาตรฐานความโปร่งใส นั้นประกอบด้วย ตัวแปรสำคัญ ๔ ประการ คือ

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

ดังนั้น จากตัวแปรทั้ง ๔ ประการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดัน หรือนำพาให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีมาตรฐานความโปร่งใส ได้หรือไม่ เพียงใดนั้น กระทรวงยุติธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) จึงสร้างกรอบแนวคิดการพัฒนาระดับมาตรฐานหน่วยงาน (ระดับจังหวัด) สู่การเป็น จังหวัดธรรมาภิบาลมีมาตรฐานความโปร่งใสภายใต้กรอบการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงซึ่งเชื่อมโยงมาจากปัจจัย ตัวแปรแห่งความสำเร็จข้างต้น ด้วยการนำเสนอเครื่องมือ กลไก หรือกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องรองรับตัวแปรสำคัญ โดยจำแนกรายละเอียดการดำเนินงานเป็น ๔ มิติการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

#### **มิติที่ ๑ ด้านนโยบายขององค์กรและศักยภาพผู้บริหารฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

เป็นการแสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสขององค์กร เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่กำกับทิศทางขององค์กร และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็น

/อย่างชัดเจน...

อย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าองค์กรจะเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส

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

- (๑) การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร และผลักดันสู่การปฏิบัติสำหรับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและจริงจัง
- (๒) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์มาตรฐานความโปร่งใสขององค์กร พร้อมถ่ายทอดมาตรการแนวทางการปฏิบัติจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลอย่างทั่วถึง
- (๓) การจัดทำโครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร :

กำหนดแผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กร โดยมีนโยบายให้บุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของสังคม พร้อมประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชนได้รับทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือเวียน ป้ายประกาศ เว็บไซต์องค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารขององค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหรือสาธารณชนได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการบังคับใช้แผนพัฒนาคุณธรรมขององค์กรด้วย โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์เข้ามีส่วนร่วมในการเสนอแผนพัฒนาและส่งเสริมองค์กรสู่ความโปร่งใส
- (๒) การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและยกระดับจิตใจของบุคลากรในองค์กรผ่านกลไกทางศาสนาหรือวัฒนธรรมท้องถิ่น ร่วมกับภาคประชาสังคม
- (๓) การจัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อบูรณาการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร ชุมชนข้างเคียง อันเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

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

- (๑) การจัดทำโครงการคัดเลือกองค์กรภาคธุรกิจ/เอกชนดีเด่น ด้านความโปร่งใส ในการดำเนินงานร่วมงานกับองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลงาน
- (๒) การจัดประชุมเครือข่ายผู้ประกอบการค้า การลงทุน ภาคธุรกิจและเอกชนในพื้นที่ เพื่อรับฟังสถานะภาพการประกอบการ สภาพปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมุมมองข้อเสนอแนะ นำสู่การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และเฝ้าระวังในการดำเนินงานร่วมงานกับองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลงาน

## **มิติที่ ๒ ด้านโครงสร้างรูปแบบกลไกการตรวจสอบภายในขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน**

ภายใต้โครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ และกระบวนการทำงานของหน่วยงานต่างๆภายในองค์กรให้ชัดเจนอันเป็นการ แสดงให้เห็นถึงระดับขององค์กร โดยเปิดเผยข้อมูลต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชน เพื่อ รับทราบ พร้อมทั้งเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการ ดำเนินงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร พร้อมให้ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อกระตุ้นการปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารงานที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วน ร่วมของประชาชน นำสู่การพัฒนายกระดับมาตรฐานองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร : จัดสถานที่ หรือจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูล ข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ตามบริบทหน้าที่ขององค์กรให้ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก รวดเร็ว โดยมี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการ เฉพาะ และมีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ/องค์กร รับผิดชอบในการปฏิบัติตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ อนึ่ง ข่าวสารดังกล่าวให้รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการประกวด ราคา ประกาศสอบราคา สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน/รายไตรมาส เพื่อเผยแพร่แก่ประชาชนผ่านเว็บไซต์ ทั้งนี้ ให้องค์กรจัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารรายงานผู้บริหารทราบ และให้ ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วย ความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนองหรือให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ โดยมี กิจกรรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร/ศูนย์ประสานข้อมูลข่าวสารเพื่อให้บริการประชาชน โดยจัด ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานประจำเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชน
- (๒) จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย เช่น ผ่านเว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย หนังสือเวียน ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือกล่องรับฟังความคิดเห็น/รับเรื่อง ร้องเรียนตามชุมชน

๒. มีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ : กำหนดมาตรฐานและขั้นตอน รายละเอียดวิธีการปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละลักษณะงาน โดยติดประกาศมาตรฐานการ ให้บริการตลอดจนรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการให้บริการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับประชาชน รับทราบทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆเช่น ป้ายประกาศ /เว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) การจัดทำรายละเอียดกระบวนการงาน ขั้นตอนการปฏิบัติและระยะเวลาดำเนินการในแต่ละ ลักษณะงาน ตามบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ให้ชัดเจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ และ เผยแพร่ ติดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง
- (๒) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนประชาชนภายนอก ต่อแนวทางการพัฒนากระบวนการงานในการให้บริการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

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

๔. การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ : ทำการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองของทุกหน่วยงานภายในองค์กรให้กับบุคลากรภายในและผู้บริหารรับทราบ พร้อมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวออกสู่สาธารณะเพื่อทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆเช่น ป้ายประกาศ /เว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

(๑) การจัดทำรายละเอียดสรุปผลการปฏิบัติงาน รอบเดือน/ไตรมาส/ปี แสดงต่อสาธารณชน พร้อมสำรวจความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลาดังกล่าว

(๒) จัดเวทีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนประชาชนภายนอก ต่อผลสัมฤทธิ์ความคุ้มค่าจากผลการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อนำสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๕. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ : ทำการเผยแพร่ลักษณะงานตามบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรให้กับสาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆเช่น ป้ายประกาศ /เว็บไซต์ พร้อมเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholder) โดยมีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งนี้ ให้ระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชนที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสังคมและภารกิจหลักขององค์กร โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

(๑) จัดประชุมสัมมนาหรือพบปะกับประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ในสังคมชุมชน เพื่อรับฟังความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะในด้านต่างๆต่อการพัฒนาองค์กรจากบุคลากรภายนอก เพื่อนำสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ให้มีผู้แทนเครือข่ายภาคประชาชน และภาคีภาคส่วนต่างๆ รวมอยู่ด้วย

### **มิติที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจและมาตรฐานการใช้ดุลยพินิจ**

เป็นการแสดงหลักการขององค์กรในการใช้ดุลยพินิจอย่างเปิดเผย โปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น องค์กรจะต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือองค์กรมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างถูกต้อง ชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการพิจารณาตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผย และสามารถชี้แจง อธิบายเหตุผล และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจภายใต้ดุลยพินิจของตนเองหรือองค์กรในกรณีดังกล่าวได้

๑. ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : จัดให้มีคู่มือแนวทางหรือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่/ลักษณะหรือแต่ละกระบวนการงานให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ คู่มือแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่/ลักษณะหรือแต่ละกระบวนการงานดังกล่าวต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรืออ้างอิงฐานข้อมูลทางวิชาการเป็นเครื่องมือสนับสนุนกลไกการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

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

๒. มีมาตรฐานสำหรับการใช้ดุลพินิจในงานบริหารทรัพยากรบุคคล : กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคล ที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ทั้งนี้ ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ให้เปิดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในประกอบการพิจารณาด้วย

๓. มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส : มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสภายในองค์กร โดยวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มียึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อจัดทำแผน/กลยุทธ์ ที่กำหนดกิจกรรมเฉพาะสำหรับจัดการกับรูปแบบความเสี่ยงด้านความโปร่งใส โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) ทำการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย ต่อกลไกการปฏิบัติงานขององค์กรกว่ามีความเสี่ยงในขั้นตอนกระบวนการใดบ้าง เพื่อนำสู่การวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการแก้ไข
- (๒) สำรวจทัศนคติและความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กร ถึงความเสี่ยงที่อาจเป็นสาเหตุให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรว่ามีกี่ประเภท มีรูปแบบลักษณะเป็นอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการลดความเสี่ยงนั้นอย่างไร
- (๓) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในองค์กร พร้อมถ่ายทอดมาตรการแนวทางการปฏิบัติจากระดับองค์กรลงสู่ระดับบุคคลอย่างทั่วถึง

#### **มิติที่ ๔ ด้านความสามารถในการสนองตอบข้อคิดเห็นและความต้องการของประชาชน**

กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการร้องเรียน และแนวทางการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น ทั้งจากบุคลากรภายในองค์กร และประชาชนหรือ ผู้มีส่วนได้เสียจากภายนอกองค์กรที่ชัดเจน และสามารถนำหลักเกณฑ์วิธีการร้องเรียน และแนวทางการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สามารถสนองตอบต่อข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระทั่งสามารถพิสูจน์ข้อเท็จจริงตามรายละเอียดแห่งข้อร้องเรียน หรือชี้แจงทำความเข้าใจกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะดังกล่าว ต่อผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือสาธารณชนได้ ทั้งนี้ ระบบหรือกลไกขององค์กรที่

/สร้างขึ้นมีเป้าหมาย...

สร้างขึ้นมีเป้าหมายเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความเชื่อมั่นและคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล เบาะแส หรือข่าวสารเรื่องร้องเรียนดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมทันต่อสถานการณ์ เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตคอร์รัปชันได้

๑. มีแนวทางการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน : กำหนดระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน โดยเผยแพร่ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติ ความคืบหน้า และสรุปรายงานผลการดำเนินงานต่อเรื่องร้องเรียน ให้บุคลากรภายในองค์กร และสาธารณชนรับทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือเวียน ป้ายประกาศ หรือเว็บไซต์ เป็นต้น โดยมีกิจกรรมรองรับ เช่น

- (๑) จัดทำคู่มือประชาชนสำหรับการร้องทุกข์ร้องเรียนหรือแจ้งข้อมูลเบาะแสร้องการกระทำ ความผิด ทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงกลไก วิธีการ ขั้นตอน และรูปแบบในการร้องทุกข์ร้องเรียนหรือแจ้งข้อมูลเบาะแส
- (๒) คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียน เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันโดย ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร กับผู้ใด
- (๓) จัดให้มีช่องทางการร้องทุกข์ ร้องเรียน แจ้งข้อมูลเบาะแสร้องการที่หลากหลาย เช่น ผ่านเว็บไซต์ โทรศัพท์สายด่วน/สายตรง กล้องรับฟังความคิดเห็นหรือกล่องรับเรื่องร้องเรียนตามชุมชนเครือข่าย
- (๔) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดเก็บ รวบรวม และประมวลผล เพื่อเป็นสถิติข้อมูลอ้างอิงในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารและให้บริการข่าวสารแก่ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย

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

๓. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองให้รางวัล หรือบทลงโทษ : มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองและให้รางวัลกับผู้กระทำความดี ผู้แจ้งข้อมูล เบาะแส หรือข่าวสารเรื่องร้องเรียน และกำหนดบทลงโทษต่อผู้กระทำความผิด ที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา โดยมีนโยบายให้บุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครอง การให้รางวัล และการลงโทษดังกล่าว เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของสังคม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชนได้รับทราบ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ป้ายประกาศ เว็บไซต์องค์กร เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายธีรพงษ์ จินตนามณีรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนแดง