



ประกาศสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้

การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาความโปร่งใส พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการอย่างจริงจัง

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตระหนักถึงการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ลดความเสี่ยงและเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันของหน่วยงานต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ๔ มิติ ดังต่อไปนี้

- มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
- ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส
 - ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส และเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความสุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๑.๓ เสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและความโปร่งใส

- มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม
- ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
 - ๒.๒ มีระบบควบคุมและตรวจสอบภายในองค์กร
 - ๒.๓ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

- มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ
- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
 - ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

- ๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็น
- ๔.๓ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ทั้งนี้ ความโปร่งใสตามประกาศนี้ ให้ความหมายว่า การมองเห็นภาพโดยตลอดปราศจากประเด็นแอบแฝง ซ่อนเร้น มีข้อมูลชัดเจน ละเอียด ประกอบการประสานงาน การร่วมมือร่วมใจ และการตัดสินใจ โดยความหมายของคำว่า ความโปร่งใสในองค์กร (Corporate transparency) ตามที่ระบุไว้ในวิกิพีเดีย จะเน้นการจัดอุปสรรค และ/หรือการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน เข้าสู่ข้อมูลข่าวสารขององค์กร กฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการทำงานโดยสะดวก จากคำจำกัดความดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ความโปร่งใสที่ใช้ในการบริหารงานจะหมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายชวลิต พิชาลัย)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

กรอบการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ ผู้บริหาร และ ความพยายาม/ ริเริ่มของ หน่วยงานใน การสร้าง ความโปร่งใส	๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส	๕	๑ คะแนน มีการประกาศนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๒ คะแนน เผยแพร่นโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง ๓ คะแนน มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน กับมาตรฐานความโปร่งใส ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน กับมาตรฐานความโปร่งใส ๕ คะแนน รายงานผลสำเร็จตามแผนต่อคณะทำงานและผู้บริหาร	๑. เกณฑ์การประเมินได้สอดคล้องอยู่ในมาตรการ/กิจกรรม/โครงการ ของแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน กับมาตรฐานความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ๒. ตัวอย่างกิจกรรมด้านต่าง ๆ เช่น ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ด้านการรักษาจรรยา ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบ ด้านการกำหนดกติกาหรือมาตรฐานการทำงานของข้าราชการเพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ฯลฯ
	๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความสุจริตโปร่งใส และตรวจสอบได้	๕	๑ คะแนน ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ๒ คะแนน ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน ๓ คะแนน ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน ๔ คะแนน ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๔ ด้าน ๕ คะแนน ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน	

มติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	หมายเหตุ
	๑.๓ เสริมสร้าง จิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ในการ ป้องกันและ แก้ไขปัญหา ทุจริตคอร์รัปชัน และความ โปร่งใส	๕	๑ คะแนน แต่ละปีงบประมาณมีกิจกรรม ๑ อย่าง ๒ คะแนน แต่ละปีงบประมาณมีกิจกรรม ๒ อย่าง ๓ คะแนน แต่ละปีงบประมาณมีกิจกรรม ๓ อย่าง ๔ คะแนน แต่ละปีงบประมาณมีกิจกรรม ๔ อย่าง ๕ คะแนน แต่ละปีงบประมาณมีกิจกรรม ๕ อย่าง	
มติที่ ๒ ด้านการเปิดเผย การมีระบบ ตรวจสอบ ภายในองค์กร และการมี ส่วนร่วม	๒.๑ การเปิดเผย ข้อมูลข่าวสาร	๕	๑ คะแนน จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรา ๙ แห่ง พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๒ คะแนน มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ครบถ้วน ๓ คะแนน จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่าง ชัดเจน และสามารถสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว ๔ คะแนน จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบรายไตรมาส ๕ คะแนน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสนใจและส่งผลกระทบต่อ ประชาชนอย่างโปร่งใส ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	หมายเหตุ
	๒.๒ มีระบบควบคุมและตรวจสอบภายในองค์กร	๕	๑ คะแนน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดวางระบบการควบคุมภายใน สนพ. ๒ คะแนน จัดทำแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ๓ คะแนน รายงานผลการประเมินการควบคุมภายในและแผนการปรับปรุงฯ ระดับส่วนงานย่อย ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน ๕ คะแนน ติดตาม/ประเมินผลการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน	
	๒.๓ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	๕	๑ คะแนน มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทาง ๒ คะแนน จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓ คะแนน แจกแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔ คะแนน รวบรวมและประมวลผลแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๕ คะแนน รายงานผลแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อผู้บริหาร และเผยแพร่ทาง web site	

มติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	หมายเหตุ
มติที่ ๓ ด้านการใช้ ดุลยพินิจ	๓.๑ การลดการใช้ ดุลยพินิจของ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	๒	<p>๑ คะแนน มีการแจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ทบทวนกระบวนการงานที่มีอยู่และจัดทำกระบวนการเพิ่มเติมให้ครอบคลุมภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ</p> <p>๒ คะแนน หน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อกำหนด/ทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ กระบวนการ</p> <p>๓ คะแนน สร้างข้อมูลและนำเสนอ ผอ.สนพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบกระบวนการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงและจัดทำเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ</p> <p>๔ คะแนน มีการจัดทำประกาศมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕ คะแนน มีการสื่อสารประกาศมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานของ สนพ. อย่างน้อย ๒ ช่องทาง</p>	
	๓.๒ การใช้ดุลย- พินิจในการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	๕	<p>๑ คะแนน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าว</p> <p>๒ คะแนน มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>๓ คะแนน มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร</p> <p>๔ คะแนน มีการแต่งตั้งองค์คณะในการพิจารณาและเสนอแนะเรื่องการบริหารงานบุคคล</p> <p>๕ คะแนน มีประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง</p>	

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	หมายเหตุ
	๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	๕	<p>๑ คะแนน มีการกำหนดปัจจัยเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต</p> <p>๒ คะแนน มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในควมมีคุณธรรมจริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมและการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓ คะแนน มีการจัดทำแผนและกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยง</p> <p>๔ คะแนน มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕ คะแนน มีการติดตามผลและกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยง</p>	
มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๕	<p>๑ คะแนน มีการกำหนดหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>๒ คะแนน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบว่าได้มีการกำหนดหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>๓ คะแนน มีการรับ-ส่งต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้บริหารเห็นชอบ</p> <p>๔ คะแนน มีการรับ-ส่งต่อเรื่องร้องเรียนที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารไปยังผู้รับผิดชอบดำเนินการ</p> <p>๕ คะแนน รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p>	

มิติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน	หมายเหตุ
	๔.๒ ประชาสัมพันธ์ช่องทางกรรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็น	๕	๑ คะแนน มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นอย่างน้อย ๑ ช่องทาง ๒ คะแนน มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นอย่างน้อย ๒ ช่องทาง ๓ คะแนน มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นอย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๔ คะแนน มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นอย่างน้อย ๔ ช่องทาง ๕ คะแนน มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นอย่างน้อย ๕ ช่องทาง	
	๔.๓ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๕	๑ คะแนน มีคณะทำงานเพื่อกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ๒ คะแนน มีระเบียบการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ๓ คะแนน มีขั้นตอนการปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ๔ คะแนน เผยแพร่ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติและระยะเวลาในการดำเนินการให้หน่วยงานภายในและภายนอกทราบ ๕ คะแนน มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	