**(ร่าง)**

****

**ตารางการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติจริง และระดับคะแนน ตามเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมรางวัลองค์กรโปร่งใส**

**เกียรติยศแห่งคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง NACC Integrity Awards ครั้งที่ 6**

**คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร**

1. ผู้สมัครรับรางวัลต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคล และก่อตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ต้องไม่เป็นองค์กรที่ประกอบกิจการที่เกี่ยวกับอบายมุข ขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของสังคม หรือความมั่นคงของประเทศ

3. ถ้าเป็นองค์กรที่มีองค์กรร่วมหลายองค์กร ขอให้เสนอผลงานในนามขององค์กรหลัก

4. ถ้าผู้สมัครมีหน่วยงานย่อยในเครือ ขอให้เสนอผลงานในภาพรวมขององค์กรหลัก

5. ผู้สมัครต้องไม่เป็นหน่วยงานที่อยู่ระหว่างการถูกร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษจากหน่วยงานกำกับดูแลไปยังเจ้าพนักงานสอบสวนฯ

เว้นแต่ องค์กรนั้นมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

**แนวทางการสรุปข้อมูลเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา**

ให้ผู้สมัครให้ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ท่านได้ปฏิบัติจริงขององค์กรตามหัวข้อ.1.-.5 ในช่วง 2.ปีที่ผ่านมา และรวมช่วงเวลาใกล้เคียงเพื่อนำมาประกอบ  
การพิจารณา

ผลการดำเนินงาน ทั้ง 5 หมวด ต้องไม่เกิน 30 หน้ากระดาษ โดยใช้อักษร.TH.SarabanIT9.ขนาด 16 pt. พร้อมเอกสารแนบเพื่อประกอบคำอธิบาย  
โดยให้แยกมาต่างหาก จำนวน 20 ชุด และคณะกรรมการอาจจะเรียกขอข้อมูลเพิ่มเติมในภายหลังตามที่เห็นสมควร

**หมวดที่ ๑ องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินงานขององค์กร ให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสมควรจะได้รับ (22 คะแนน)**

องค์กรมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบจากการตัดสินใจ และการดำเนินการที่มีปัญหาหรือมีผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์ผลดี  
ผลเสียก่อนดำเนินการ และมีมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมถ้ามีปัญหาหรือผลกระทบจากการตัดสินใจหรือจากการดำเนินการขององค์กร ให้ความระมัดระวังข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำธุรกรรมด้วย คำนึงถึงประโยชน์ และสิทธิทางกฎหมายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กร สร้างความสัมพันธ์ มีกระบวนการรับฟังความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย  
ผู้รับบริการ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๑.๑ องค์กรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม ในกรอบของระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณ สามารถอธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานได้ และพร้อมรับการตรวจสอบ | ๑. มีการกำกับดูแล ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงาน ให้อยู่ในกฎระเบียบและกฎหมาย |  |  |  |  |
| ๒. มีการตรวจสอบ/สอบทานว่าองค์กรดำเนินงานอย่างเหมาะสมอยู่ในกรอบระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** |  |  | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. มีวิธีการกำกับและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีจริยธรรม |  |  |  |  |
| ๔. แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการ ทางวินัยต่อผู้ที่ฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ จริยธรรม |  |  |  |  |
| ๑.๒ องค์กรแสดงออกถึงความพร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจ ผลการดำเนินงานขององค์กรหรือของผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหากระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และมีกระบวนการแก้ไขปัญหา ที่รวดเร็ว และเหมาะสม | ๑. ผู้บริหารขององค์กรแสดงให้เห็นถึงความพร้อมรับผิดชอบ องค์กรมีคู่มือ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เหมาะสม ที่จะสอบทาน แก้ไข ชี้แจง ถ้าการดำเนินงานมีผลกระทบต่อสังคม |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** |  |  | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน จากผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีกระบวนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหา หรือชดเชยค่าเสียหาย หรือตอบสนองข้อร้องเรียนอย่างทันท่วงที |  |  |  |  |
| ๓. องค์กรให้การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่สำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การเลือกชุมชนที่สำคัญและกำหนดกิจกรรมที่ใช้สมรรถนะหลักขององค์กรเพื่อสนับสนุนชุมชน |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** |  |  | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๔. องค์กรใช้เทคโนโลยีในการบริการ และการดำเนินงานที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม |  |  |  |  |
| ๑.๓ องค์กรมีนโยบาย ในการดำเนินงาน มีกระบวนการนำไปสู่ การติดตามการปฏิบัติ ตามนโยบายด้านบริหารความเสี่ยงสม่ำเสมอด้วยความรอบคอบ  การดำเนินงานขององค์กร ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง ต่อสภาวะแวดล้อมโดยรวม และไม่สร้างปัญหาสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน | ๑. องค์กรมีระบบบริหารความเสี่ยงและจัดทำระบบสารสนเทศ สนับสนุนรายงานวิเคราะห์ระดับผลกระทบความเสี่ยง มีระบบเตือนภัย/แจ้งให้รู้ล่วงหน้า (Early warning) ถึงเหตุการณ์หรือความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อองค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** |  |  | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. ระบบของการดำเนินงานขององค์กรมีความพร้อมใช้งาน  ในภาวะฉุกเฉิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งข้อมูล  มีความพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง  เพื่อตอบสนองผู้รับบริการและความต้องการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิผล |  |  |  |  |
| ๑.๔ มีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ติดต่อทำธุรกรรมด้วย ปฏิบัติภารกิจ โดยคำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กร มีกระบวนในการรับฟังความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้ติดต่อรับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๑. มีกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์หรือกิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการหรือผู้ที่ติดต่อหรือรับบริการกับองค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** |  |  | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. ดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมคาดหวังให้ปฏิบัติตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยรับฟังประชาชนผู้รับบริการเพื่อเรียนรู้ความต้องการและความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กร |  |  |  |  |
| ๓. ให้ความสนใจ ติดตามความเห็นและความพึงพอใจ และความไม่พอใจของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อเรื่องคุณภาพบริการขององค์กร |  |  |  |  |

**หมวดที่ ๒** **องค์กรมีการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม (9 คะแนน)**

องค์กรแสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ชี้นำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทราบถึงความรับผิดชอบ มีมาตรการให้องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการตามกรอบของกฎหมาย มีมาตรการทบทวนการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดและช่วงระยะเวลาของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๒.๑ องค์กรดำเนินงานอย่างมีนโยบาย มีวิธีการดำเนินงาน มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ | ๑. องค์กรมีนโยบายหรือให้แนวปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้ปฏิบัติตามกฎหมาย มีการติดตามผลงานโดยไม่ปล่อยปละละเลย |  |  |  |  |
| ๒. องค์กรมีการกำกับดูแลที่แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. องค์กรสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม เช่น การไม่รับและไม่ให้ของขวัญเกินกว่าสามพันบาทหรือการไม่ใช้อำนาจเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น |  |  |  |  |
| ๒.๒ องค์กรมีกระบวนการติดตามและทบทวนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามหลักนิติธรรม | ๑. องค์กรมีกระบวนการสอบทานและมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักนิติธรรม |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. องค์กรมีมาตรการติดตามให้มีการปฏิบัติตรงตามข้อกำหนด เกณฑ์ ช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร |  |  |  |  |

**หมวดที่ ๓** **การปฏิบัติงานขององค์กรเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแนวทางด้านจริยธรรมที่เป็นสากล (16 คะแนน)**

องค์กรเคารพสิทธิมนุษยชนให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแนวทางด้านจริยธรรมที่เป็นสากล แรงงาน สิ่งแวดล้อม ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพสิทธิการแสดงออกทางการเมือง สิทธิในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และโอกาสในการเรียนรู้ ร่วมมือในการต่อต้านการทุจริต หลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดกับผู้อื่น  
ในการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามการปฏิบัติของสากล องค์กรไม่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการกระทำผิด หรือการเพิกเฉย หรือไม่รับผลประโยชน์จากการกระทำผิดกฎหมาย หรือศีลธรรม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๓.๑ การปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ด้อยโอกาส | ๑. ให้เกียรติ และไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ด้อยโอกาส |  |  |  |  |
| ๒. ไม่ปิดกั้นสิทธิ เสรีภาพ  สิทธิทางการเมือง เสรีภาพทางศาสนา สิทธิในการทำงาน สิทธิและโอกาสการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. มีแนวปฏิบัติที่ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน องค์กรมีแนวปฏิบัติที่ป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ |  |  |  |  |
| ๓.๒ องค์กรไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ความเสมอภาค และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย | ๑. ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมในการแต่งตั้งโยกย้ายการเลื่อนเงินเดือนหรือให้บำเหน็จรางวัล |  |  |  |  |
| ๒. ดำเนินการตามภารกิจอย่างยุติธรรมต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ให้บริการเป็นมาตรฐานเดียวกันตามลำดับก่อนหลัง |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. มีกฎระเบียบในการดำเนินงาน กระบวนการให้บริการ มีระบบการป้องกัน ตรวจสอบการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการ หรือดำเนินงานตามภารกิจ |  |  |  |  |
| ๓.๓ องค์กรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามแนวทางสากล เช่น การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริตไม่ให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมการกระทำผิดหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิด ไม่รับผลประโยชน์จากการกระทำผิด กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และศีลธรรมอันดี | ๑. องค์กรปฏิบัติภารกิจตามธรรมเนียมปฏิบัติตามแนวทางสากล ข้อตกลง หรือกฎหมายระหว่างประเทศ เช่น การใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ มาตรฐานความปลอดภัย |  |  |  |  |
| ๒. องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนที่จะไม่ร่วมมือช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมกิจกรรมกับผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. องค์กรมีแนวทางชัดเจนที่จะไม่ทำกิจกรรมหรือไม่รับผลประโยชน์จากการฝ่าฝืนแนวทางปฏิบัติที่เป็นสากลหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกี่ยวกับอบายมุข ฝ่าฝืนกฎหมาย ฝ่าฝืนระเบียบ และศีลธรรมอันดีงาม |  |  |  |  |

**หมวดที่ ๔**  **องค์กรดำเนินงานด้วยความโปร่งใส (36 คะแนน)**

องค์กรดำเนินงานด้วยความโปร่งใสอธิบายเหตุผลในการตัดสินใจหรือกิจกรรมดำเนินงานได้ มีกลไกการตรวจสอบเกี่ยวกับการตัดสินใจหรือในการดำเนินการผู้บริหารขององค์กรมีความกล้าตัดสินใจและยืนหยัดในความถูกต้อง กำกับดูแลองค์กรด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมมีมาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์กรดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่เที่ยงธรรมเปิดเผยปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อตรงและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๔.๑ องค์กรมีนโยบายการบริหารจัดการที่โปร่งใสในการตัดสินใจ และการดำเนินการ มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสเป็นธรรม และเปิดเผย | ๑. องค์กรมีแนวทางปฏิบัติภารกิจ และมาตรฐานการปฏิบัติที่โปร่งใส |  |  |  |  |
| ๒. มีการกำกับดูแลการจัดซื้อจัดจ้างที่มีกระบวนงานและข้อกำหนดที่โปร่งใส เที่ยงธรรมกับทุกฝ่าย  ที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |
| ๓. ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม/  มีโอกาสตรวจสอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๔. องค์กรมีกระบวนการตรวจสอบอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการทุจริต ถ้าพบหลักฐานว่าองค์กร  มีการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน  มีผลการลงโทษ  และมีมาตรการแก้ไข  มิให้เกิดขึ้นได้อีก |  |  |  |  |
| ๔.๒ องค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผลที่เหมาะสมภายใต้ระเบียบกฎหมายความยุติธรรม ความซื่อตรง และความกล้ายืนหยัดปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่ถูกต้อง | ๑. องค์กรมีนโยบายชัดเจนที่ยึดมั่นและส่งเสริมวัฒนธรรม  ที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม กล้าตัดสินใจทำงานโดยยึดถือความถูกต้อง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนและมีจริยธรรม มีการสอบทานว่าผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพภายใต้กรอบการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม ซื่อตรง สุจริต คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก |  |  |  |  |
| ๓. องค์กรมีการบริหารงบประมาณบริหารค่าใช้จ่าย / โครงการลงทุนที่โปร่งใส ไม่ใช้เงินงบประมาณที่ไม่สมควร หรือมากเกินความจำเป็นในการดำเนินงานหรือใช้งบประมาณในการเดินทางทั้งในและนอกประเทศที่สูงเกินกว่าความสมควร |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๔.๓ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับหน้าที่การงาน ปฏิบัติหน้าที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีการปลุกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต | ๑. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหน้าที่ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ญาติหรือสมาชิกในครอบครัว |  |  |  |  |
| ๒. องค์กรให้ความสนใจติดตามตรวจสอบ ถ้ามีบุคคลภายนอกเชื่อว่าองค์กรมีการรับสินบน การเรี่ยไร รับเงินพิเศษ รับความบันเทิง เพื่อแลกกับความสะดวกสบายและเป็นที่เชื่อกันว่าโดยทั่วไปว่าองค์กรมีพฤติกรรมเช่นที่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นปกติในองค์กร |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๓. องค์กรมีวิธีการป้องกันและวิธีสอบทานการให้สินบน ให้ความบันเทิง ให้ผลประโยชน์อื่นใดแก่ผู้ปฏิบัติงาน |  |  |  |  |
| ๔. มีกระบวนการตรวจติดตามแก้ไขในกรณีที่มีการเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางคน |  |  |  |  |
| ๕. องค์กรมีการควบคุม ติดตาม มีการลงโทษผู้ทุจริตคอร์รัปชั่น |  |  |  |  |
| ๖. มีการให้คุณ ยกย่องผู้ทำงานอย่างซื่อตรง มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๔.๔ องค์กรมีนโยบายการบริหารจัดการที่โปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินการมีขั้นตอนกระบวนการ การจัดซื้อจัดจ้างที่เที่ยงธรรมเปิดเผย | ๑. เปิดเผยขั้นตอนการให้บริการตามภารกิจ วิธีการและมาตรฐานการให้บริการ อัตราค่าบริการ เวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องที่ทำธุรกรรมด้วย ได้รับทราบชัดเจนเปิดเผย |  |  |  |  |
| ๒. เผยแพร่แผนจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบขององค์กรหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง |  |  |  |  |
| ๓. มีรายงานสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการที่สำคัญ และถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ตามระเบียบสามารถชี้แจ้งเหตุผลให้สาธารณชนทราบ |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๔. มีช่องทางที่สะดวกให้ผู้รับบริการ ผู้เกี่ยวข้องที่ทำธุรกรรมด้วย เข้าถึงข้อมูลตามภารกิจ ข้อมูลที่พึงเปิดเผยชี้แจ้งต่อสาธารณะเมื่อมีเหตุการณ์ไม่ปกติและเป็นที่สนใจแก่สาธารณะเกิดขึ้นในองค์กร |  |  |  |  |
| ๔.๕ มีกระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรและผู้ปฏิบัติงานว่ามีการดำเนินอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรการป้องกันการกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทับซ้อน หรือมีการทุจริต | ๑. องค์กรมีกระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่โปร่งใส |  |  |  |  |
| ๒. มีการตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน |  |  |  |  |
| ๓. มีกระบวนการและตัวชี้วัดที่กำกับ ส่งเสริมและตรวจติดตามการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๔. องค์กรมีช่องทาง  ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลงานหรือโครงการขององค์กร |  |  |  |  |

**หมวดที่ ๕ องค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างมีจริยธรรม (17 คะแนน)**

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีพฤติกรรมบนพื้นฐานของค่านิยมที่ยึดถือความซื่อตรง ความเท่าเทียม และความยุติธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม มีค่านิยมส่วนบุคคลและแนวทางการบริหารที่มีจริยธรรม ส่งเสริมให้มีคู่มือจรรยาบรรณใน วิชาชีพ (Code of conducts) หรือคู่มือการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และมีกลไกการกำกับดูแลให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
| ๕.๑ องค์กรมีแนวทางกำกับการทำงานและส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีค่านิยมของความซื่อตรง ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และมีจริยธรรม องค์กรได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณในวิชาชีพหรือคู่มือการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการกำกับดูแลควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม | ๑. องค์กรมีกลไกกำกับ ติดตาม สอบทานและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติและดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม |  |  |  |  |
| ๒. องค์กรได้จัดทำหรือทบทวนคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพ และคู่มือปฏิบัติงานที่เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล |  |  |  |  |
| ๓. ทบทวนสอบทานความเข้าใจในจรรยาบรรณกับผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๔. มีหน่วยงานภายนอกสอบทานความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน |  |  |  |  |
| ๕.๒ ผู้บริหารองค์กร ชี้นำ และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการนำค่านิยมขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ | ๑. ผู้บริหารขององค์กรมีการชักนำให้ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามค่านิยมด้วยโครงการกิจกรรมต่างๆ |  |  |  |  |
| ๒. ผู้บริหารแสดงออกด้วยการปฏิบัติตามค่านิยมด้วยตนเอง |  |  |  |  |
| ๕.๓ องค์กรสนับสนุน เกื้อกูล มีการพัฒนาร่วมกันกับ ผู้รับบริการ หรือผู้ให้บริการตามวาระและโอกาสอันควร และไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน | ๑. สนับสนุนเกื้อกูลผู้รับบริการหรือผู้ให้บริการ ให้สามารถติดต่อใช้บริการกับองค์กรได้สะดวก |  |  |  |  |
| **เกณฑ์ประเมินพฤติกรรม** | **ประเด็นการพิจารณา** | **ผลการปฏิบัติงานจริง** | **หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | **เอกสารอิงอ้าง** | **ระดับคะแนน** |
|  | ๒. ลดภาระงานที่ผู้ให้บริการหรือผู้รับบริการต้องปฏิบัติโดยไม่ความจำเป็น |  |  |  |  |
| ๓. ลดภาระการจัดทำรายงาน เอกสาร หรือใบคำขอ |  |  |  |  |
| ๔. ไม่ต้องเดินทางไปยื่นคำร้อง แต่สามารถส่งทางระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ |  |  |  |  |

ลงชื่อ ............................................................................

(............................................................................)

วันที่ ............................................................................

(ผู้ประสานงาน)

**หมายเหตุ** :ขอหมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่/อีเมล์ เพื่อใช้ในการประสานงาน