



แผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้
ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐



แผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ให้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านต่างๆ อีกทั้ง เป็นการแสดงเจตจำนงและนโยบายของผู้บริหารในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน อันจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงได้จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางบริหารงานราชการให้มีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานได้ตระหนักและยึดถือในการปฏิบัติงานควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ต่อไป

๒. วิสัยทัศน์

บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓. เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความพยายาม และริเริ่มสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ภายในหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส

๒) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมระบบการตรวจสอบภายในองค์กร ด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้เปิดเผย โปร่งใส และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓) เพื่อพัฒนาระบบและกลไกในการปฏิบัติงานและการให้บริการของหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๔) เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อข้อร้องเรียนให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว เปิดเผย เป็นธรรม รวมถึงต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างมีมาตรฐานและเหมาะสมตามกรณี

๔. แผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** **ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส**
มาตรการที่ ๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใส
มาตรการที่ ๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
มาตรการที่ ๓ ความพยายาม/ริเริ่มของ สป.ยธ. ในการสร้างความโปร่งใส
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** **ด้านความเปิดเผย การมีระบบการตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม**
มาตรการที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
มาตรการที่ ๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
มาตรการที่ ๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
มาตรการที่ ๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
มาตรการที่ ๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** **ด้านการใช้ดุลยพินิจ**
มาตรการที่ ๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
มาตรการที่ ๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๓ การพัฒนาบุคลากร)
มาตรการที่ ๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** **ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน**
มาตรการที่ ๑ การมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
มาตรการที่ ๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕** **ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรตามนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๐**

แนวทางการติดตามและประเมินผล หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมนำส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ส่งมายังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ภายในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จะได้รวบรวมข้อมูลของสำนัก/กอง นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะทำงานจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ สป.ยธ. ต่อไป

ผู้อนุมัติแผน



(นายวิทยา สุริยะวงศ์)

รองปลัดกระทรวงยุติธรรม

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงยุติธรรม

แผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
- มาตรการที่ ๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใส
- มาตรการที่ ๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- มาตรการที่ ๓ ความพยายาม/ริเริ่มของ สป.ยธ. ในการสร้างความโปร่งใส

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใส	<p>สป.ยธ. กำหนดนโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ดังนี้</p> <p>๑) ปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. พ.ศ. ๒๕๖๐ และนำเสนอให้คณะกรรมการจริยธรรมได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>๒) นำนโยบายตามข้อ ๑. มากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และกำหนดแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนฯ ดังกล่าว พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการตามแผนฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือแจ้งเวียน และเว็บไซต์ สปท./สป.ยธ. เป็นต้น</p> <p>๓) ดำเนินการสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส โดยปลัดกระทรวงยุติธรรมได้มอบนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>๔) หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๕) หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ รายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>ระดับ ๑ - กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป.ยธ.</p> <p>ระดับ ๒ - มีการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนฯ และแนวทางการประเมินผลแผนฯ เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกระดับ</p> <p>ระดับ ๓ - กำหนดมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุม การสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่าง ๆ การจัดทำคู่มือ เป็นต้น</p> <p>ระดับ ๔ - มีการดำเนินการตามแผนฯ และมาตรการตามระดับ ๒ และ ๓</p> <p>ระดับ ๕ - มีการติดตามแผนฯ และทบทวนการดำเนินการตามแผนฯ/มาตรการ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการประจำปี</p>	ระดับ ๕	ศปท. และทุกหน่วยงานสนับสนุน

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร</p>	<p>ผู้บริหารแสดงบทบาทเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้</p> <p>๑) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ได้แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน/ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ</p> <p>๒) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ได้เจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยผ่านกิจกรรมหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมสำนัก/กองต่าง ๆ หนังสือเวียน เป็นต้น</p> <p>๓) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ได้มอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ สป.ยธ. รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สป.ยธ. ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนพร้อมทั้งได้สนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการสร้าง ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>๔) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย กำหนดให้นำเครื่องบันทึกเส้นเลือดดำบนฝ่ามือมาใช้ในการบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัด สป.ยธ. (เวลาเข้า-ออก) เพื่อมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการเจ้าหน้าที่ในสังกัด สป.ยธ. ในรอบต่อไป (ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐) โดยต้องทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนการประเมิน</p> <p>๕.) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ได้กำหนดให้มีกิจกรรมในเชิงสัญลักษณ์เพื่อรณรงค์เรื่องของความโปร่งใสหรือการต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน</p> <p>๖. ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างภาพลักษณ์การเป็นเจ้าหน้าที่ สป.ยธ. ที่ดี เช่น การสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและด้านการต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน</p> <p>ระดับ ๑ - มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ด้าน</p> <p>ระดับ ๒ - มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน</p> <p>ระดับ ๓ - มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน</p> <p>ระดับ ๔ - มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ด้าน</p> <p>ระดับ ๕ - มีบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสของ สป.ยธ. จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ศปท. และทุกหน่วยงานสนับสนุน</p>

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. ความพยายาม/ริเริ่มของ สป.ยธ. ในการสร้างความโปร่งใส</p>	<p>สป.ยธ. ได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใส ดังนี้</p> <p>๑) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) เพื่อพัฒนาเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของกระทรวงยุติธรรม และสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงยุติธรรมได้รับทราบอย่างทั่วถึง เช่น หนังสือเวียน, การประชุมสัมมนา , เว็บไซต์ สปท. , facebook สปท. ,กลุ่มไลน์ เป็นต้น</p> <p>๓) โครงการมทรมพลังคุณธรรมยับยั้งการทุจริต กระทรวงยุติธรรม เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม</p> <p>๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างองค์ความรู้มาตรการป้องกันและยับยั้งการทุจริต ผู้บริหารระดับอำนาจการ กระทรวงยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการป้องกันและยับยั้งการทุจริต สามารถควบคุมดูแล ตลอดจนเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน</p> <p>๕) กิจกรรมคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (ข้าราชการต้นแบบ) ปีที่ ๖ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p><u>กิจกรรมใหม่ ที่ไม่เคยทำมาก่อน</u></p> <p>๖) กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบของ สป.ยธ. “ด้านการบริหารจัดการ ด้วยจิตบริการอย่างเป็นเลิศ” ปีที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๗) กิจกรรมค่ายพัฒนาการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management Camp)</p> <p>๘) กิจกรรม ๕ ส</p> <p>๙) กิจกรรม “รีบปิ่น...ร้อยใจ ถวายอาลัยองค์ภูมิพล” และรับบริจาคเสื้อผ้า</p>	<p>จำนวนกิจกรรมหรือแนวทางของผู้บริหารในการส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม และมีกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน อย่างน้อย ๒ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๑ - มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๒ - มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๓ - มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๔ - มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม</p> <p>ระดับ ๕ - มีกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม และมีกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนอย่างน้อย ๒ กิจกรรม</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ด้านความเปิดเผย การมีระบบการตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

มาตรการที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

มาตรการที่ ๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ

มาตรการที่ ๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

มาตรการที่ ๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

มาตรการที่ ๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	<p>สป.ยธ. ดำเนินการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐</p> <p>๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวงยุติธรรมรับผิดชอบ การปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งมีศูนย์บริการร่วม กองกลาง เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ รวมถึงมีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อย่างชัดเจน</p> <p>๒) จัดทำข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ และข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์ สป.ยธ. และ เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ สป.ยธ.</p> <p>๓) ดำเนินการจัดทำข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน และคู่มือ/กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ตามมาตรา ๙ ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน รวมถึงจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนทำการสืบค้นข้อมูลได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว</p> <p>๔) ให้กองกลาง จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (เป็นรายไตรมาส) และมีการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนอง หรือ ให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐</p> <p>ระดับ ๑ - จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูล รวมถึงมีป้ายบอกสถานที่</p> <p>ระดับ ๒ - ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ ๓ - จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสาร มีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคาจัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือนและเผยแพร่บนเว็บไซต์</p> <p>ระดับ ๔ - จัดเก็บสถิติ และสรุปผลการใช้บริการ พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</p>	ระดับ ๕	กก. และทุกหน่วยงาน สนับสนุน

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
(ต่อ) ๑. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	๕) เผยแพร่ข้อมูลในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ หรือข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) เช่น การดำเนินโครงการขนาดใหญ่ของหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ที่มีมูลค่าสูง ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และข้อมูลการรับข้อร้องเรียน เป็นต้น	ระดับ ๕ - เผยแพร่ข้อมูลที่สาธารณะให้ความสนใจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก		
๒. การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	<p>ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนของหน่วยงาน และระยะเวลาการให้บริการ</p> <p>๒) ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการภายในหน่วยงาน รวมถึงจัดทำคู่มือ/กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน/มาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>๓) ทุกหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. มีการจัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างชัดเจนทางช่องทางต่างๆ เช่น โปสเตอร์ภายในและภายนอกหน่วยงาน เว็บไซต์ของหน่วยงาน วารสาร หรือแผ่นพับ เป็นต้น</p> <p>๔) ดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม</p> <p>๕) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับภายในหน่วยงานต้องกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด รวมถึงกฎระเบียบและข้อบังคับจรรยาของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้ารับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนของ สป.ยธ.</p> <p>ระดับ ๑ - ทุกสำนัก/กอง มีการกำหนด ขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการประชาชน</p> <p>ระดับ ๒ - ทุกสำนัก/กอง ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการเฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ</p> <p>ระดับ ๓ - ทุกสำนัก/กอง จัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี) ให้ผู้รับบริการรับทราบทุกครั้งก่อนให้บริการ และให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์</p> <p>ระดับ ๔ - ทุกสำนัก/กอง จัดช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>ระดับ ๕ - ทุกสำนัก/กอง กำหนดขั้นตอน/ระบบป้องกัน/ตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนดของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ</p>	ระดับ ๕	ทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมาย ได้แก่ กค., กจ., กค. กต., กส., ศทส., สกม. , สนย. , สฟบ. , ตสน., กพบ. , ศปท.

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓. การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี</p>	<p>สป.ยธ. มีแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และดำเนินการตรวจสอบภายใน สป.ยธ. มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ เรื่อง/ด้าน พร้อมทั้ง นำผลการตรวจสอบดังกล่าวไปใช้ปรับปรุงการทำงานภายใน สป.ยธ. เช่น การเผยแพร่ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นได้</p>	<p>จำนวนเรื่อง/ด้านที่มีการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง/ด้าน</p> <p>ระดับ ๑ - มีระบบตรวจสอบภายในเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี</p> <p>ระดับ ๒ - มีระบบตรวจสอบภายในมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๒ เรื่อง/ด้าน</p> <p>ระดับ ๓ - มีระบบตรวจสอบภายในมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๓ เรื่อง/ด้าน</p> <p>ระดับ ๔ - มีระบบตรวจสอบภายในมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ เรื่อง/ด้าน</p> <p>ระดับ ๕ - มีแนวทางป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยวิเคราะห์จากผลประเมินการตรวจสอบภายใน</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ตสน.</p>
<p>๔. การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ</p>	<p>สป.ยธ. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตามแผนการตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. - มีการเผยแพร่โดยแจ้งไปที่กรมบัญชีกลาง - มีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ เช่น แจ้งหน่วยงานภายในสังกัดที่รับผิดชอบ 	<p>จำนวนช่องทางที่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองของหน่วยงานใน สป.ยธ. อย่างน้อย ๓ ช่องทาง</p> <p>ระดับ ๑ - มีการเผยแพร่เฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>ระดับ ๒ - มีการเผยแพร่เฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป</p> <p>ระดับ ๓ - มีการเผยแพร่เฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๑ ช่องทาง</p> <p>ระดับ ๔ - มีการเผยแพร่เฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๒ ช่องทาง</p> <p>ระดับ ๕ - มีการเผยแพร่เฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ตสน.</p>

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>สป.ยธ. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของ สป.ยธ.</p> <p>๒) มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางและกระบวนการต่างๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่า ๕๐%</p> <p>๓) มีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>๔) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ ๕๐ % โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์ ฯลฯ</p> <p>๕) ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ ๔ เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของ สป.ยธ. ตามนโยบาย ๗๐% ของจำนวนภารกิจ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ</p> <p>ระดับ ๑ - มีการเผยแพร่ให้สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง</p> <p>ระดับ ๒ - มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่างๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่า ๕๐%</p> <p>ระดับ ๓ - มีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก</p> <p>ระดับ ๔ - ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ ๕๐ %</p> <p>ระดับ ๕ - ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของ สป.ยธ. ตามนโยบาย ๗๐% ของจำนวนภารกิจ</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>สนย.</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ด้านการใช้ดุลยพินิจ

มาตรการที่ ๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

มาตรการที่ ๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๓ การพัฒนาบุคลากร

มาตรการที่ ๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	<p>ส.ป.ย.ธ. มีการลดใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางหรือคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>หมายเหตุ หากหน่วยงานใดมีหลักเกณฑ์/แนวทาง/คู่มือ/มีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน สามารถนำเสนอให้ ศปท. เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินได้</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๑ - มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๒ - ๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๓ - ๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>ระดับ ๔ - ๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการนำข้อมูล มาใช้ประกอบการตัดสินใจของ ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ ๕ - ๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีแนวทางการติดตามทบทวน กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน</p>	ระดับ ๕	ทุกหน่วยงาน

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)</p>	<p>สป.ยธ. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน ดังนี้</p> <p>๑) สป.ยธ. กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>๒) จัดทำและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>๓) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งในภาพรวมของหน่วยงานใน สป.ยธ. เพื่อจัดทำเป็นแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า</p> <p>๔) วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กลางที่กำหนดไว้</p> <p>๕) ประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ /แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>ระดับ ๑ - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๒ - ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>ระดับ ๓ - จัดทำแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า</p> <p>ระดับ ๔ - วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตาม กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๕ - ประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ /แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน</p>	ระดับ ๕	กจ.
<p>๒. การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)</p>	<p>สป.ยธ. ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒) จัดทำและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>๓) ดำเนินการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</p> <p>๔) วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กลางที่กำหนดไว้</p> <p>๕) ประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>ระดับ ๑ - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ ๒ - ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>ระดับ ๓ - จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)</p> <p>ระดับ ๔ - วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๕ - ประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ /แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน</p>	ระดับ ๕	กจ.

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (๒.๓ การพัฒนาบุคลากร)</p>	<p>สป.ยธ. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานโดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒) จัดทำและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>๔) วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>๕) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ระดับ ๑ - กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ ๒ - ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>ระดับ ๓ - จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>ระดับ ๔ - วิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>ระดับ ๕ - ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>กจ. และ สพบ.</p>
<p>๓. การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส</p>	<p>สป.ยธ. ได้กำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านการใช้ดุลยพินิจเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. กำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสภายในหน่วยงานตนเอง</p> <p>๒) หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรมจริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการหามาตรการ/แนวทาง/แผนงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงของหน่วยงานตนเอง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส</p> <p>ระดับ ๑ - กำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสภายในหน่วยงานตนเอง</p> <p>ระดับ ๒ - วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรมจริยธรรมคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล</p> <p>ระดับ ๓ - มีมาตรการ/แนวทาง/แผนงานเพื่อควบคุมความเสี่ยงภายในหน่วยงาน</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
(ต่อ) ๓. การมีระบบบริหาร ความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	๔. หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินกิจกรรมเพื่อควบคุมความเสี่ยง ของหน่วยงานตนเอง ๕. หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการรายงานผลการควบคุมภายใน ประจำปีตามรอบการรายงาน ๑๒ เดือนไปยังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กระทรวงยุติธรรม	ระดับ ๔ - ดำเนินกิจกรรมเพื่อควบคุมความเสี่ยงของหน่วยงาน ตนเอง ระดับ ๕ - ระดับ ๕ : รายงานผลการดำเนินงานตามไปยัง กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกระทรวงยุติธรรม ตามรอบ การรายงานผลการควบคุมภายในประจำปี รอบ ๑๒ เดือน		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

มาตรการที่ ๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

มาตรการที่ ๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	สป.ยธ. ได้มีการกำหนดหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑) มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน และต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบลงข้อมูลเกี่ยวกับข้อร้องเรียนที่หน่วยงานได้รับดำเนินการจัดเก็บลงระบบการจัดการข้อร้องเรียนของกระทรวงยุติธรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (www.acc.go.th) ๒) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้บุคลากรภายใน สป.ยธ. และภายนอก สป.ยธ. ทราบอย่างทั่วถึง ๓) เมื่อหน่วยงานได้รับข้อร้องเรียนไว้ดำเนินการให้ส่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บข้อมูลลงระบบการจัดการข้อร้องเรียนฯ ทันที ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเรื่องร้องเรียนในระบบการจัดการข้อร้องเรียนของกระทรวงยุติธรรม (www.acc.go.th) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ระดับ ๑ - กำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการลงข้อมูลเกี่ยวกับข้อร้องเรียนที่หน่วยงานได้รับดำเนินการ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ระดับ ๒ - ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้แก่ผู้ร้องเรียน/ผู้รับบริการให้เกิดความสะดวก และรวดเร็ว ระดับ ๓ - สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางของหน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียนให้บุคลากรภายใน สป.ยธ. ทราบอย่างทั่วถึง ระดับ ๔ - สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางของหน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียนให้บุคลากรภายนอก สป.ยธ. ทราบอย่างทั่วถึง ระดับ ๕ - ดำเนินการให้ส่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดเก็บข้อมูลลงระบบการจัดการข้อร้องเรียนฯ ทันที	ระดับ ๕	ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อร้องเรียน

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p>	<p>สป.ยธ. ได้มีการกำหนดระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำคู่มือ/กระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำแผนผัง/flow chart ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>๓. มีการเผยแพร่คู่มือ/กระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>๔. ดำเนินการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ</p> <p>๕. ดำเนินการรายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนให้หัวหน้าส่วนราชการได้พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการมีระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>ระดับ ๑ - จัดทำคู่มือ/กระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่</p> <p>ระดับ ๒ - มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน</p> <p>ระดับ ๓ - มีการเผยแพร่คู่มือ/กระบวนการหรือขั้นตอนดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบอย่างทั่วถึง</p> <p>ระดับ ๔ - รายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้</p> <p>ระดับ ๕ - รายงานผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนต่อหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อร้องเรียน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตามนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๐

มาตรการ **การเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
การเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	สป.ยธ. ได้ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ดังนี้ ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.ยธ. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๒) ดำเนินการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.ยธ. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๓) นำเสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.ยธ. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และประกาศใช้ ๔) หน่วยงานในสังกัด สป.ยธ. ดำเนินการตามแผนฯ ๕) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ๖) ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม สป.ยธ. ๗) กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของกระทรวงยุติธรรม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ระดับ ๑ - กำหนดแนวทาง/แผนการดำเนินงาน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะทำงานของ สป.ยธ. ระดับ ๒ - มีการจัดทำยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สป.ยธ. พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกระดับ ระดับ ๓ - กำหนดมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุม การสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่าง ๆ การจัดทำคู่มือ เป็นต้น ระดับ ๔ - มีการดำเนินการตามแผนฯ ระดับ ๕ - มีการติดตามแผนฯ และทบทวนการดำเนินการตามแผนฯ/มาตรการ	ระดับ ๕	ศปท.