|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โลโก้ป** | **โครงการมอบรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐**  **เกียรติยศแห่งคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง**  **NACC Integrity Awards** | C:\Documents and Settings\NATO\My Documents\My Pictures\ช่อสะอาด.gif |

**ใบสมัครรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | | | | | | | |  |
|  | **ชื่อหน่วยงานองค์กรสถาบัน :** | |  | | | | | | | |  |
|  | **ประเภทหน่วยงาน :** | | **🞎 ภาครัฐ** | | | **🞎 ภาคเอกชน** | **🞎 รัฐวิสาหกิจ** | | **🞎 นิติบุคคลอื่นๆ** | |  |
|  | **ที่อยู่ :** |  | | | | | | | | |  |
|  | **ชื่อ-นามสกุล ผู้ประสานงาน** | | | **E-mail** |  | | | **โทรศัพท์/โทรสาร** | |  |  |
|  | **๑)** |  | | | | | | | | |  |
|  | **๒)** |  | | | | | | | | |  |
|  |  |  | | | | | | | | |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **คุณสมบัติขององค์กรที่สมัครขอรับการประเมินองค์กรโปร่งใส** |

1. องค์กรที่สมัครเข้ารับรางวัลต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคลและก่อตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
2. องค์กรไม่มีวัตถุประสงค์และไม่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับอบายมุขหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของสังคมหรือความมั่นคงของประเทศหรือระหว่างประเทศ
3. ถ้าเป็นองค์กรที่ทำธุรกรรมร่วมกันหลายองค์กรหรือมีหลายหน่วยงานย่อยในเครือขอให้เสนอคุณสมบัติขอรับการประเมินองค์กรโปร่งใสในภาพรวมขององค์กร
4. ไม่เป็นองค์กรหรือนิติบุคคลที่อยู่ระหว่างการถูกร้องทุกข์กล่าวโทษจากหน่วยงานกำกับดูแล เว้นแต่ องค์กรนั้นมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

|  |  |
| --- | --- |
|  | **การจัดทำรายงานและเอกสารแนบเพื่อขอรับการประเมิน** |

1. ขอให้องค์กรส่งใบสมัครรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐ ตามแบบในข้อที่ ๖ โดยใส่คำอธิบายของแต่ละข้อที่อธิบายนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ การตรวจสอบ และ  
   การปรับปรุงแก้ไขในแต่ละประเด็นให้ชัดเจน พร้อมแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่ามีการปฏิบัติจริงตามข้อย่อยต่างๆ ในหมวด ๑-๔ ในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา หรือช่วงเวลาใกล้เคียง เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาให้คะแนน
2. อธิบายในใบสมัครรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐ ทั้ง ๔ หมวด ใช้อักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๖pt โดยแยกตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือเอกสารแนบเพื่อประกอบคำอธิบายมาเป็นไฟล์ต่างหาก ให้ส่งใบสมัครที่มีคำอธิบาย และไฟล์ตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือเอกสารแนบ จำนวน ๒ ชุด พร้อมด้วย CD ที่บันทึกข้อมูลใบสมัครที่มีคำอธิบาย และไฟล์ตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือเอกสารแนบ ๑ ชุด

|  |  |
| --- | --- |
|  | **การพิจารณาตัดสินรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐** |

คณะอนุกรรมการดำเนินงานและพิจารณามอบรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐ จะพิจารณาให้คะแนนจากคำอธิบายในใบสมัครและข้อมูลตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่องค์กรส่งมา ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานกำกับดูแลแต่ละประเภทของหน่วยงาน ข้อมูลจากสำนักงาน ป.ป.ช. และข้อมูลที่ได้คัดกรองจากสื่อมวลชน มาพิจารณาประกอบกัน โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ของระดับความโปร่งใสและมีจริยธรรมในแต่ละข้อที่กำหนดไว้ในข้อที่ ๔ ต่อไปนี้

|  |  |
| --- | --- |
|  | **การประเมินระดับคะแนนความโปร่งใสและมีจริยธรรม** |

แต่ละข้อย่อยในหมวดต่างๆ จะประเมินให้คะแนน ๑-๕ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

1. ผู้บริหารแสดงตัวอย่างของการประกาศ **นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ** ที่ชัดเจนในประเด็นที่ประเมิน และแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์
2. แสดงตัวอย่างของ**คู่มือ แนวปฏิบัติ** การปฏิบัติในภารกิจ • คู่มือจริยธรรมและความโปร่งใสที่องค์กรได้ปรับให้เข้ากับบริบทขององค์กรแล้วตามนโยบายของหน่วยงานกำกับ
3. แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของ**การนำคู่มือหรือแนวปฏิบัติไปปฏิบัติจริง** มีตัวอย่างการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. มีตัวอย่าง**การประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติ** หรือมีตัวอย่างการสอบทานการปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติ
5. ถ้าผลการประเมินการประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ หรือค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรแสดงตัวอย่าง**มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพหรือแก้ไขปัญหา** มีตัวอย่างของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ กฎหมาย เพื่อมิให้เกิดขึ้นอีก

|  |  |
| --- | --- |
|  | **สถานที่ส่งใบสมัคร และสอบถามเพิ่มเติม** |

ส่งใบสมัครไปยัง **“สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.”**

เลขที่ ๓๖๑ ถ.นนทบุรี ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000

ภายในวันจันทร์ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (ในเวลาราชการหรือวันที่ประทับตราไปรษณีย์ต้นทาง หรือหลักฐานการส่งผ่านผู้ให้บริการขนส่งภายในวันปิดรับสมัครเป็นสำคัญ)

**กรณีมีข้อสงสัย** สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ **“สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล”**

โทร ๐๒ ๕๒๘ ๔๘๐๐ ต่อ ๗๑๒๓, ๗๑๒๖ หรือ E-mail address: [naccawards@gmail.com](mailto:naccawards@gmail.com)

หรือดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ของ สำนักงาน ป.ป.ช. <https://www.nacc.go.th>

**เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน**

นางสาววาสนา คงเจริญ เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ

นางสาวนฤมล ทุเสนะ เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ใบสมัครรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ ๑๐** |

**หมวดที่ ๑ องค์กรมีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม จากการปฏิบัติภารกิจหรือการให้บริการ • องค์กรมีนโยบาย แนวปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบ และมีแนวปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียนที่ตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

๑.๑ องค์กรต้องมีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม จากการปฏิบัติภารกิจหรือการให้บริการ ไม่ให้มีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม • องค์กรต้องมีกระบวนการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน • มีการสอบทานหรือประเมินการปฏิบัติภารกิจหรือการให้บริการที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ความพร้อมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและการจัดการข้อร้องเรียนในการปฏิบัติตามภารกิจ ขึ้นอยู่กับนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและการจัดการข้อร้องเรียน • ขอให้องค์กรแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอย่างระมัดระวังไม่ให้มีผลกระทบ • มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและจัดการข้อร้องเรียนในการปฏิบัติภารกิจหรือให้บริการ • ผู้บริหารมีนโยบายให้สอบทานการปฏิบัติภารกิจหรือบริการเพื่อประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจอาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหารได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของคู่มือที่แสดงการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบในการปฏิบัติภารกิจ • แสดงตัวอย่างคู่มือที่แสดงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติภารกิจที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติจริงตามคู่มือที่แสดงตัวอย่างไว้ในข้อ ๒. • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการปฏิบัติจริงตามคู่มือกระบวนการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและจัดการข้อร้องเรียน • คู่มือการสอบทานเพื่อประเมินการปฏิบัติภารกิจหรือการให้บริการที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** คู่มือที่ดีควรต้องมีการประเมินประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติและได้รับการปรับปรุงเป็นประจำสม่ำเสมอ • กระบวนการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและการจัดการข้อร้องเรียน การสอบทานผลกระทบจากการปฏิบัติภารกิจที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม ต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ มีการทบทวน ปรับปรุงให้ทันต่อปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นประจำสม่ำเสมอ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการจัดการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบและการจัดการข้อร้องเรียน • คู่มือการสอบทานการปฏิบัติภารกิจที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการประเมินประสิทธิภาพของการแก้ไขปัญหาจากผลกระทบ กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน การสอบทานการปฏิบัติภารกิจที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร หรือค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าได้มีการปรับปรุงกระบวนงานแก้ไขปัญหาจากผลกระทบ ปัญหาจากข้อร้องเรียน ปัญหาจากการสอบทานผลกระทบจากการปฏิบัติภารกิจที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อมิให้เกิดขึ้นอีก • ถ้าพบว่ามีบุคคลกระทำการที่ฝ่าฝืนต่อกฎระเบียบ ขอให้องค์กรแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าองค์กรได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขมิให้มีการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นอีก • ถ้าประเมินและตรวจสอบแล้วพบว่ามีประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข หรือไม่พบว่ามีบุคคลกระทำการฝ่าฝืนกฎระเบียบ นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์อย่างเป็นทางการของการประเมินหรือการสอบทาน เช่น ตัวอย่างจากการตรวจสอบที่รายงานอย่างเป็นทางการว่าประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายและตรวจสอบแล้วไม่พบว่ามีการฝ่าฝืนแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ องค์กรจึงไม่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกระบวนการจัดการแก้ปัญหาหรือการจัดการข้อร้องเรียน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๑.๒ องค์กรมีระบบบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจมีผลกระทบทำให้การดำเนินงานตามภารกิจหรือการให้บริการประชาชนสะดุดชะงัก หรืออาจไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อีก จึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารความเสี่ยง เพื่อวิเคราะห์และประเมินระดับความเสี่ยง เพื่อควบคุมหรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติภารกิจที่อาจมีผลกระทบต่อผู้รับบริการหรือสังคม มีกระบวนการวางแผนความเสี่ยง มีการปฏิบัติตามแนวทางบริหารความเสี่ยงที่สามารถควบคุมหรือลดผลกระทบต่อผู้รับบริการ สังคม หรือลดปัญหาสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยง ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ให้องค์กรมีการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติภารกิจ มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์องค์กร ความเสี่ยงจากการปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร หรือความเสี่ยงจากภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือสิ่งแวดล้อม หรือภัยพิบัติต่างๆ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มีความชัดเจนว่านโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่ามีคู่มือบริหารความเสี่ยงในการวิเคราะห์และบริหารผลกระทบของความเสี่ยง องค์กรมีคู่มือบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM) องค์กรมีแผนสำรองฉุกเฉินของระบบสารสนเทศ องค์กรมีระบบเตือนภัย/ระบบแจ้งล่วงหน้า (Early warning) ถึงความเสี่ยงจากการปฏิบัติภารกิจที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร ผู้ใช้บริการ ชุมชน หรือสังคม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติจริงตามคู่มือ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการนำข้อกำหนดในคู่มือบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติจริง เช่น มีตัวอย่างของการปฎิบัติตามแผนสำรองฉุกเฉินของระบบสารสนเทศ ตัวอย่างของการปฏิบัติการควบคุมการบริหารความเสี่ยง หรือการนำระบบเตือนภัย/ระบบแจ้งล่วงหน้า (Early warning) ไปใช้จริง | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ผลของการทดสอบ การประเมินประสิทธิภาพและความพร้อมของระบบบริหารความเสี่ยง ว่ามีความพร้อมใช้งาน เช่น ทดสอบว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบข้อมูลสามารถใช้งานได้ในภาวะฉุกเฉิน • แสดงตัวอย่างของการทดสอบว่าแผนบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สามารถปฏิบัติภารกิจหรือให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผลในสภาวะฉุกเฉิน เช่น อุทกภัย หรือเหตุการณ์ของความไม่สงบทางสังคม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการทดสอบการประเมินระบบบริหารความเสี่ยงไม่ถึงระดับเป้าหมายที่กำหนดไว้ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่ามีการปรับปรุงระบบบริหารความเสี่ยง ปรับปรุงระบบแผนสำรองฉุกเฉินของระบบสารสนเทศ และระบบเตือนภัยให้ดีขึ้น • ถ้าองค์กรเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุง ขอให้แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่แสดงว่าผลการประเมินทำได้ดีถึงระดับเป้าหมายที่กำหนด | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๑.๓ องค์กรยึดมั่นปฏิบัติภารกิจเพื่อสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจ ที่ประชาชนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมพึงได้รับ (Respect to Stakeholders’ interest and Satisfaction) มีการปรับปรุงการบริการให้สะดวก โปร่งใส มีการลดขั้นตอน เพื่อให้กระบวนการทำงานสั้นลง ทำงานได้เร็วขึ้น มีกระบวนการรับฟังความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญในการชี้นำการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติในการให้บริการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างโปร่งใส มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจที่ประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงได้รับ • แสดงตัวอย่างของนโยบายให้ความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนนโยบายลดภาระประชาชนในการติดต่อ/ขอรับบริการ เช่น ลดจำนวนสำเนาเอกสารที่ต้องยื่นประกอบคำขอรับบริการ ลดขั้นตอนในการให้บริการเพื่อความรวดเร็ว | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรให้บริการอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือการให้บริการ (SLA) ที่โปร่งใส • แสดงขั้นตอนการให้บริการชัดเจนเปิดเผย มีมาตรฐานการให้บริการ อัตราค่าธรรมเนียม แสดงเวลา สถานที่ให้บริการ แสดงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้ในการให้บริการ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติจริงตามคู่มือการปฏิบัติ ในข้อ ๒. • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือการให้บริการ (SLA) • แสดงตัวอย่างของการปรับปรุงคุณภาพ ตัวอย่างการยกระดับความพึงพอใจผู้รับบริการ แสดงตัวอย่างการลดขั้นตอนการให้บริการ ตัวอย่างของการลดภาระในการทำสำเนาเอกสารแนบใบคำขอ แสดงตัวอย่างที่องค์กรมีช่องทางให้บริการหรือเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย ให้ประชาชนเข้าถึงบริการและเข้าถึงข้อมูลที่ควรได้รับทราบ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** กระบวนการปฏิบัติภารกิจเพื่อสนองความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ควรต้องมีการประเมินผลประสิทธิภาพการให้บริการอย่าสม่ำเสมอ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการประเมินผลประสิทธิภาพของการให้บริการ • การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการไม่เป็นไปตามนโยบายหรือค่าเป้าหมายที่กำหนด หรือผู้รับบริการ/สังคมมีความไม่พึงพอใจ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของมาตรการแก้ไขปรับปรุงเพื่อยกระดับความพึงพอใจ ลดความไม่พึงพอใจ • ขอให้แสดงตัวอย่างผลการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น • ถ้าองค์กรเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องมีมาตรการแก้ไขปรับปรุงเพราะผลการประเมินมีความพึงพอใจตามเป้าหมายและไม่มีความไม่พึงพอใจ ขอให้องค์กรแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น เอกสารประกอบการประเมินที่แสดงว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับเป้าหมายและไม่พบว่ามีความไม่พึงพอใจ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๑.๔ องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติภารกิจอย่างคุ้มค่า

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า • ผู้บริหารองค์กรมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ในการปฏิบัติภารกิจเชิงอนุรักษ์ มิให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • และมีนโยบายใช้ทรัพยากร เช่น พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจอย่างคุ้มค่า | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรปฏิบัติภารกิจตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหารองค์กร • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการส่งเสริม อนุรักษ์ ป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่แสดงว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์หรือวัสดุสิ้นเปลือง | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติตามคู่มือในข้อ ๒. • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการปฏิบัติตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร หรือการปฏิบัติจริงตามคู่มือในการอนุรักษ์หรือลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม • แสดงตัวอย่างของการใช้ทรัพยากร เช่น พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจอย่างคุ้มค่า | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** กระบวนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ควรต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติภารกิจเชิงอนุรักษ์มิให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการประเมินผลการติดตาม การตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติหรือคู่มือ ว่าได้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการประเมินผลการตรวจสอบติดตามไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ คู่มือ หรือเป้าหมายที่กำหนด • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงกระบวนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เป็นไปตามนโยบาย คู่มือ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ • ถ้าองค์กรเห็นว่ายังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์อย่างเป็นทางการ เช่น รายงานแสดงผลการตรวจสอบ ติดตาม ที่แสดงว่าการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ คู่มือ แนวปฏิบัติ หรือค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๑.๕ องค์กรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง ให้ความสำคัญกับการใช้สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติภารกิจ ช่วยพัฒนาสังคมหรือชุมชนที่สมควรได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็งเพื่อลดภาระทางสังคม และเป็นกิจกรรมที่ไม่หวังผลตอบแทนแก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** การพัฒนาชุมชนสามารถช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน มีบริการเชิงสุขภาพ มีการศึกษา มีการพัฒนาทักษะ ลดภาวะความยากจน ให้โอกาสการเรียนรู้ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างงาน การอนุรักษ์วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ ของนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้ชุมชนที่มีความสำคัญและสมควรได้รับการพัฒนามีความเข้มแข็งโดยไม่หวังผลตอบแทนแก่องค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรนำนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่มีหลักเกณฑ์และเหตุผลในการคัดเลือกชุมชนที่สมควรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็ง มีแนวปฏิบัติในการใช้สมรรถนะหลักที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เข่น ความรู้ ความชำนาญ ผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ หรืองบประมาณในการทำกิจกรรมสนับสนุนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน (ซึ่งไม่รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับภารกิจที่องค์กรได้รับมอบหมายให้ต้องปฎิบัติอยู่แล้ว) | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติจริงตามคู่มือ หรือแนวปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการนำคู่มือไปปฏิบัติจริงโดยใช้สมรรถนะหลัก (ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร) ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนสำคัญที่เลือกมาสนับสนุน แสดงตัวอย่างการคัดเลือกชุมชนที่แสดงถึงความเหมาะสม สมควรได้รับการพัฒนา แสดงตัวอย่างการทำกิจกรรมสนับสนุนชุมชน (ที่ไม่ใช่เป็นภารกิจที่องค์กรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่แล้ว) | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่ามีการประเมินประสิทธิผลของคู่มือ มีการติดตามการปฏิบัติตามคู่มือว่าเป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ในการสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการประเมินติดตามการปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ในการสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนที่สมควรได้รับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาสังคมหรือชุมชนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงคู่มือและแนวปฏิบัติในการสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็งตามเป้าหมาย หรือนโยบาย เจตนารมณ์ของผู้บริหาร • ถ้าผลการประเมินติดตามการปฎิบัติเป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ ของผู้บริหาร ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่แสดงว่าผลการประเมิน การติดตามเป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

**หมวดที่ ๒ องค์กรปฏิบัติภารกิจยึดมั่นในหลักนิติธรรม (Rule of Law) มีแนวปฏิบัติเพื่อกำกับให้องค์กรปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่องค์กรได้รับมอบหมาย**

๒.๑ องค์กรที่ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ต้องปฏิบัติภารกิจมีการตัดสินใจให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักนิติธรรมอยู่เสมอ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจตามหลักนิติธรรมขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารในการกำกับ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ที่กำกับให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติภารกิจให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทุกฉบับที่มีผลบังคับใช้กับองค์กร | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือปฏิบัติภารกิจให้ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Manual) หรือแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Conducts) สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่าองค์กรได้ปฏิบัติภารกิจตามคู่มือปฏิบัติภารกิจตามหลักนิติธรรม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าได้มีการปฏิบัติจริงตามคู่มือ Compliance Manual เช่น การปฏิบัติตามเงื่อนไข หรือตามช่วงเวลาที่ระบุไว้ในกฎหมายและกฎระเบียบทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนว่าองค์กรจะไม่เกี่ยวข้องร่วมทำกิจกรรมหรือมีส่วนได้ส่วนเสียจากกิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** คู่มือปฏิบัติตามหลักนิติธรรมที่มีประสิทธิภาพ ควรต้องได้รับการสอบทานว่ามีการปฏิบัติหรือมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม และได้รับการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำสม่ำเสมอ • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างการสอบทานว่า คู่มือ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม Compliance Manual มีการสอบทานว่ามีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองต่อนโยบาย เจตนารมณ์ ของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามภารกิจตามหลักนิติธรรม มีการฝืนระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้หรือไม่ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการสอบทานประสิทธิภาพ หรือความทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปไม่อยู่ในระดับที่พอใจ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการปรับปรุงแก้ไข • ถ้าพบว่ามีการฝ่าฝืน ขอให้แสดงตัวอย่างการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ที่ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักนิติธรรมของคู่มือ หรือหลักปฏิบัติของจรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Conducts) สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น เพื่อมิให้มีเรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นอีก | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๒.๒ องค์กรมีแนวทางกำกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) มีนโยบายส่งเสริมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีความซื่อตรง ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น) ผู้บริหารองค์กรกล้าตัดสินใจ ยืนหยัดบนความถูกต้อง และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการนำค่านิยมขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการชี้นำองค์กรและผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าผู้บริหารองค์กรมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม กล้าตัดสินใจ ทำตนเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เน้นย้ำความโปร่งใส มีนโยบาย เจตนารมณ์ชัดเจนที่จะไม่ร่วมทำกิจกรรม ไม่รับประโยชน์จากกิจกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ศีลธรรมอันดีหรืออบายมุข | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจได้ว่า นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหารได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ ขอให้แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีคู่มือธรรมาภิบาลองค์กร คู่มือประมวลจริยธรรม คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น) | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสชัดเจนว่ามีการปฏิบัติตามคู่มือ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีตัวอย่างของการดำเนินงานตามคู่มือ มีตัวอย่างของการทบทวนความเข้าใจและการยอมรับคู่มือประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างของผู้บริหารในการชักนำการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณ มีตัวอย่างของการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความเข้าใจและเพื่อสร้างการยอมรับประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** คู่มือประมวลจริยธรรม คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น) ที่มีประสิทธิผลควรต้องมีการประเมิน “ความเข้าใจและการยอมรับ”ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า มีหน่วยงานอิสระที่เป็นกลางและเป็นอิสระ (นอกเหนือไปจากการประเมิน ITA) ทำการประเมิน “ความเข้าใจและการยอมรับ” คู่มือประมวลจริยธรรม คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และมีการนำไปปฏิบัติเป็นปกติวิสัยของการปฏิบัติงานในองค์กร | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามคู่มือการสอบทาน “ความเข้าใจและการยอมรับ” ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไข • หรือถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำหรับองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ วิศวกร สถาปนิก ครู เป็นต้น) มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขมิให้เหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นได้อีก และมีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ที่ฝ่าฝืนเพื่อมิให้มีการฝ่าฝืนต่อไปอีก • ถ้าไม่แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไข เพราะองค์กรประเมินแล้วไม่พบว่ามีการฝ่าฝืน ขอให้องค์กรแสดงรายงานที่เป็นทางการ เช่น รายงานการประเมินของหน่วยงานที่รับผิดชอบที่รายงานว่าไม่พบว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพมาประกอบการพิจารณาด้วย | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

**หมวดที่ ๓ องค์กรให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมที่เป็นสากล (International Norms of Ethical Practices)**

๓.๑ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญ เคารพ และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และไม่ดูหมิ่นศักดิ์ศรี

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่แสดงว่าผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ และทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการ • ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน • ไม่ล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน • ให้เกียรติ ไม่ดูหมิ่นศักดิ์ศรีผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่านโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหารได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า • องค์กรมีคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน • มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ • มีตัวอย่างเชิงประจักษ์ของแนวปฏิบัติที่ไม่ปิดกั้นสิทธิเสรีภาพ ไม่ปิดกั้นสิทธิในการทำงาน สิทธิและโอกาสการเรียนรู้ • มีแนวปฏิบัติที่ไม่ปิดกั้นความก้าวหน้าในสายงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการปฏิบัติจริงตามคู่มือ ขอให้องค์กรแสดง • ตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติจริงตามคู่มือการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฎิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน • ตัวอย่างของการปฏิบัติจริงตามคู่มือป้องกันกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่อาจเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ • ตัวอย่างของการปฏิบัติจริงที่ไม่ปิดกั้นสิทธิเสรีภาพ สิทธิการทำงาน สิทธิและโอกาสการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในสายงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** คู่มือการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน รวมทั้งการไม่ล่วงละเมิดทางเพศ การไม่ปิดกั้นสิทธิเสรีภาพ ควรต้องมีการประเมิน สอบทานประสิทธิภาพ และปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง • ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีตัวอย่างของการประเมิน สอบทานคู่มือการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน สอบทานพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน การปิดกั้นสิทธิเสรีภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ร่วมงาน ว่ามีการปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหารองค์กร | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าประเมิน สอบทานแล้วพบว่าไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ หรือเป้าหมายที่กำหนด • ขอให้องค์กรแสดงมีตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไขคู่มือหรือแนวปฏิบัติในข้อ ๒. • ถ้าพบว่ามีผู้ฝ่าฝืนคู่มือ/แนวปฏิบัติในเรื่องเหล่านี้ ขอให้แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ที่ฝ่าฝืน เพื่อป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีก • ถ้าประเมินแล้วพบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้แสดงตัวอย่างรายงานที่เป็นทางการที่เชื่อได้ว่า ผลประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่พบผู้ฝ่าฝืน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๓.๒ นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ไม่มีพฤติกรรม นโยบายในการเลือกปฏิบัติ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่างตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน ในการคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ฝึกอบรมพัฒนาความสามารถ ผู้บริหารมีนโยบายปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีคู่มือการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม มีตัวอย่างของคู่มือที่เป็นแนวปฏิบัติของการไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดเลือก การมอบหมายงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาค่าตอบแทน การแต่งตั้ง โยกย้าย หรือมีแนวปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อฝึกอบรม การไปศึกษา การไปดูงาน หรือความก้าวหน้าในงาน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรนำคู่มือบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการปฏิบัติจริงในการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความเสมอภาค เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการปฏิบัติตามลำดับก่อนหลัง ไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่มีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดเลือก มอบหมายงาน และการแต่งตั้งโยกย้าย | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** นโยบาย คู่มือบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม ต้องมีการประเมินประสิทธิภาพสม่ำเสมอ และมีกระบวนการตรวจสอบว่ามีการละเว้นการปฏิบัติตามคู่มือ แนวปฏิบัติมีการปฏิบัติที่ไม่เสมอภาค ไม่เป็นธรรม มีการเลือกปฏิบัติ หรือใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนหรือไม่ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีการตรวจสอบความโปร่งใส การปฏิบัติเป็นไปตามคู่มือ แนวปฏิบัติ หรือประเมินประสิทธิภาพของกระบวนงานบริหารงานบุคคล | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักการ แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในคู่มือ หรือมีการเลือกปฏิบัติ มีการอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไข • ถ้าพบว่ามีผู้ฝ่าฝืนแนวปฏิบัติคู่มือการบริหารงานบุคคล ขอให้แสดงตัวอย่างของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อมิให้เรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นอีก • ถ้าประเมินแล้วพบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้แสดงตัวอย่างรายงานที่เป็นทางการที่เชื่อได้ว่า ผลประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่พบผู้ฝ่าฝืน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๓.๓ องค์กรปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมที่เป็นสากล (International Norms of Ethical Practices) เช่น พันธะข้อตกลงระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาสหประชาชาติ เช่น ความปลอดภัยสาธารณะ ความปลอดภัยของอาหารและสุขอนามัย การคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือการประหยัดพลังงาน การปราบปรามยาเสพติด หรือข้อตกลงระหว่างประเทศคู่ค้าว่าองค์กรจะไม่รับผลประโยชน์ ช่วยเหลือ หรือเพิกเฉยต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมที่เป็นสากล

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารมีบทบาทสูงในการชี้นำ ขับเคลื่อนองค์กรให้มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมที่เป็นสากล ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารองค์กรมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นสากล ข้อตกลงหรือสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศคู่ค้า หรืออนุสัญญาสหประชาชาติ เช่น การแข่งขันทางการค้า การใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ หรือการปราบปรามยาเสพติด หรือมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารหรือสุขอนามัย การรักษาสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน หรือการประหยัดพลังงาน หรือมีนโยบาย เจตนารมณ์ที่จะลดกิจกรรมที่เป็นความขัดแย้งในบทบาท (Conflict of Roles) เช่น เป็นหน่วยงานกำกับต้องไม่เป็นหน่วยงานปฏิบัติด้วย | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีคู่มือ แนวปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับข้อตกลง หรือสนธิสัญญาระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาสหประชาชาติที่ไทยเป็นสมาชิกอยู่ หรือมีแนวทางชัดเจนว่าจะไม่ร่วมมือ มีส่วนร่วมกิจกรรม หรือรับผลประโยชน์จากการฝ่าฝืนแนวปฏิบัติทางจริยธรรมสากล หรือตามข้อตกลงระหว่างประเทศ ตามข้อ ๑. | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อให้มีความโปร่งใสว่าองค์กรได้นำคู่มือเหล่านี้ไปปฏิบัติจริง ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการนำแนวปฏิบัติหรือคู่มือที่ตอบในข้อ ๒. เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีแนวทางการตรวจสอบ ประเมินผล มีเป้าหมายการปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมที่เป็นสากล ตามแนวปฏิบัติหรือคู่มือที่ตอบในข้อ ๒. | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าผลการประเมินไม่ถึงระดับเป้าหมายตามแนวปฏิบัติคู่มือที่ตอบในข้อ ๒. หรือประเมินพบว่าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไข • ถ้าพบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้แสดงตัวอย่างของการจัดการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ที่ฝ่าฝืน เพื่อมิให้เกิดเรื่องเช่นนี้ขึ้นอีก • ถ้าประเมินแล้วพบว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้แสดงตัวอย่างรายงานที่เป็นทางการที่เชื่อได้ว่า ผลประเมินเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่พบผู้ฝ่าฝืน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

**หมวดที่ ๔ องค์กรดำเนินภารกิจ และมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสมีการป้องกันการทุจริต และ ป้องกัน “การให้หรือรับสินบน”**

๔.๑ องค์กรมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม มีมาตรการป้องกันการทุจริตและประโยชน์ทับซ้อน เน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญสูงในการกำกับดูแลองค์กรให้โปร่งใส ไม่มีการทุจริต ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ กำกับองค์กรให้มีความโปร่งใส ซื่อตรง ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ป้องกันการทุจริต ผู้บริหารเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่าง มีแนวปฏิบัติที่กำกับดูแลไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือไม่ใช้ทรัพย์สิน หรือใช้งบประมาณในทางมิชอบ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่านโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติของผู้บริหาร ได้นำไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าองค์กรมีคู่มือ แนวปฏิบัติ ที่สอดคล้องรองรับนโยบายของผู้บริหารในการกำกับการปฏิบัติภารกิจให้มีความซื่อตรงโปร่งใส มีการปฏิบัติป้องกันหรือต่อต้านการทุจริตหรือพฤติกรรมที่มีประโยชน์ทับซ้อน มีคู่มือที่ให้แนวทางการบริหารงบประมาณ บริหารการลงทุน หรือบริหารค่าใช้จ่ายอย่างโปร่งใส | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจมีความโปร่งใส มีการต่อต้านการทุจริต ตามแนวปฏิบัติในคู่มือ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่มีการปฏิบัติจริงตามคู่มือปฏิบัติภารกิจโปร่งใส คู่มือป้องกันการทุจริต คู่มือป้องกันประโยชน์ทับซ้อน แสดงตัวอย่างการบริหารงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายมิให้เป็นไปในทางมิชอบ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** การกำกับดูแลองค์กรให้โปร่งใสต้องมีการตรวจสอบ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีการตรวจสอบภายใน และมีตัวอย่างของรายงานการตรวจสอบภายในที่แสดงว่ามีการสอบทานความโปร่งใส มีแนวปฏิบัติในการตรวจสอบการทุจริตหรือประโยชน์ทับซ้อน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้ารายงานการตรวจสอบพบว่าการปฏิบัติภารกิจมีความไม่โปร่งใส ตรวจสอบพบว่ามีประโยชน์ทับซ้อน ตรวจสอบพบการทุจริต ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปรับปรุงแก้ไขกระบวนงาน การควบคุมการลดโอกาสในการทุจริต แก้ไขมิให้ประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นอีก หรือมีตัวอย่างของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ที่มีพฤติกรรมไม่โปร่งใส มีการทุจริต มีประโยชน์ทับซ้อน เพื่อมิให้เรื่องนี้เกิดขึ้นได้อีก • ถ้าผลการตรวจสอบพบว่ามีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ไม่มีการทุจริต ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และไม่มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนงาน ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์อย่างเป็นทางการ เช่นรายงานผลการตรวจสอบภายใน หรือรายงานการสอบทานความโปร่งใสว่าตรวจสอบแล้วไม่พบว่ามีการทุจริต ไม่พบว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกระบวนงาน หรือการควบคุม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

**\*\*\* ถ้าท่านเป็นองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ขอให้ตอบข้อ ๔.๒ ก**

**\*\*\* ถ้าท่านเป็นองค์กรภาคเอกชน ขอให้ตอบข้อ ๔.๒ ข**

๔.๒ ก **\*\*\*** องค์กรมีนโยบายและกระบวนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เปิดเผยข้อมูล และตรวจสอบได้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่ผู้บริหารสื่อสาร เผยแพร่ นโยบาย เจตนารมณ์ เปิดเผยแนวปฏิบัติที่โปร่งใสเป็นธรรมในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน นโยบาย แนวปฎิบัติป้องกันการทุจริต | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่า นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ ได้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า • องค์กรมีคู่มือ แนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม • มีคู่มือ แนวปฏิบัติสอบทานความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้เสนอราคาเพื่อป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการนำคู่มือแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างไปปฏิบัติจริง (ขอให้แสดงตัวอย่างรายละเอียดมากกว่าการแสดงปกหน้าของคู่มือ หรือรูปภาพหน้าหลักของเว็ปไซต์ หรือสารบัญของคู่มือแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง) เช่น ตัวอย่างคู่มือ แนวปฏิบัติที่ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ตัวอย่างการจัดทำข้อตกลงคุณธรรมตามเงื่อนไขของ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หลักเกณฑ์ในการตัดสินคัดเลือกผู้เสนอราคา งบประมาณ ราคากลาง ตัวอย่างการประกาศเผยแพร่การยื่นซองเสนอราคาจัดซื้อจัดจ้าง ตัวอย่างของการประกาศผลการการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่เลือกผู้ชนะในการจัดซื้อจัดจ้าง องค์กรมีตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในคู่มือแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นประจำสม่ำเสมอ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** การจัดซื้อจัดจ้างเป็นกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีผลประโยชน์ทับซ้อน และความไม่โปร่งใส องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการตรวจสอบเป็นประจำสม่ำเสมอ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการปฏิบัติเพื่อกำกับการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการปฏิบัติในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความโปร่งใส การทุจริต การมีผลประโยชน์ทับซ้อน สอบทานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้เสนอราคาเพื่อป้องกันมิให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการนั้นๆ การตรวจสอบว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติไม่เป็นธรรม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่ามีการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้ต้องการ เช่น ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสีย อาจใช้ตรวจสอบความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้าง | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าตรวจสอบพบว่ามีการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น มีความไม่โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่ามีการทุจริตหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ขอให้แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของมาตรการแก้ไขป้องกันมิให้เกิดขึ้นได้อีก • ถ้าพบว่ามีผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง ขอให้แสดงตัวอย่างของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้เรื่องเช่นนี้เกิดขึ้นได้อีก • ถ้าไม่พบการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืนระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์อย่างเป็นทางการ เช่น รายงานการตรวจสอบที่รายงานผลการตรวจสอบว่าไม่พบว่ามีประเด็นการทุจริตหรือความผิดปกติในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กร | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๔.๒ ข **\*\*\*** องค์กรมีนโยบายการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ไม่มีประโยชน์ทับซ้อน องค์กรเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงานให้ผู้ที่สนใจ เช่น ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถตรวจสอบได้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารมีการสื่อสารเผยแพร่ นโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติที่โปร่งใส มีนโยบายป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ป้องกันการทุจริต และเปิดเผยข้อมูลตามแนวทางในการดำเนินงานที่โปร่งใสให้ผู้สนใจสามารถตรวจสอบได้ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ มีการนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า องค์กรมีคู่มือ แนวปฏิบัติ ในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส แนวปฏิบัติในการแข่งขันและการตลาดที่เป็นธรรม มีแนวทางการรายงานผลประโยชน์ที่อาจพิจารณาว่าเป็นรายการเกี่ยวโยงกันกับองค์กรอื่นในกลุ่ม | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามคู่มือ นโยบาย แนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการนำคู่มือแนวปฏิบัติไปปฏิบัติจริง เช่น ตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการแข่งขันหรือการตลาดที่เป็นธรรม มีการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการที่เป็นจริงต่อผู้บริโภค การผลิตที่เน้นความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่ไม่เป็นอันตรายต่อผู้บริโภค เปิดเผยราคาและเงื่อนไขที่โปร่งใส มีสัญญาในการทำธุรกิจที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย ไม่มีเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรม รายงานผลประโยชน์ที่เกี่ยวโยงกันระหว่างบริษัทแม่กับบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมซึ่งอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบันทึกรายการบัญชีและจัดทำงบการเงินอย่างถูกต้องมีหลักฐานประกอบการบันทึกและเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** การดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส ต้องมีวิธีการกำกับ การตรวจสอบภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าคู่มือ แนวปฏิบัติ มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อนโยบาย เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการกำกับดูแลกิจการ การตรวจสอบการปฏิบัติในด้านความโปร่งใส การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การผลิตหรือการบริการที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค และการจัดทำบัญชีและงบการเงินที่ถูกต้องโปร่งใสเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรพบว่าไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ หรือแนวปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการปรับปรุงแก้ไข เพื่อมิให้เกิดขึ้นอีก • แต่ถ้าพบว่ามีผู้ฝ่าฝืนกฎระเบียบเหล่านี้ ขอให้แสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ที่มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้ที่ฝ่าฝืน เพื่อป้องกันมีให้การฝ่าฝืนเกิดขึ้นได้อีก • ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ไม่มีการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติ หรือไม่มีผู้ฝ่าฝืนแนวปฏิบัติเหล่านี้ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของการตรวจสอบ เช่น รายงานการตรวจสอบอย่างเป็นทางการว่า ตรวจสอบแล้วไม่พบว่ามีการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามนโยบาย หรือตรวจสอบแล้วไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืนนโยบายเหล่านี้ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

**\*\*\* ถ้าท่านเป็นองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ขอให้ตอบข้อ ๔.๓ ก**

**\*\*\* ถ้าท่านเป็นองค์กรภาคเอกชน ขอให้ตอบข้อ ๔.๓ ข**

๔.๓ ก **\*\*\*** องค์กรมีแนวนโยบาย แนวปฏิบัติที่ต่อต้านและป้องกันมิให้มี “การรับสินบน” หรือ “การรับของขวัญ” ที่มีมูลค่าสูงกว่าการให้เชิงธรรมจรรยาหรือประเพณี หรือการรับรอง หรือกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมอื่นใดที่อาจเข้าข่ายการรับสินบน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารระดับสูงมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี และมีนโยบาย เจตนารมณ์ แนวปฏิบัติที่ต่อต้านการรับสินบน การรับเงิน ทรัพย์สิน รับของขวัญที่มีมูลค่าสูงเกินกว่าการให้ในเชิงธรรมจรรยาที่ให้กันโดยปกติตามประเพณี วัฒนธรรม หรือมารยาทในสังคม ไม่รับการรับรอง กิจกรรมอำนวยความสะดวกหรือกิจกรรมสันทนาการที่อาจเข้าข่ายการรับสินบน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** เพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรนำนโยบาย เจตนารมณ์ ของผู้บริหาร ไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือ แนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการไม่รับสินบน ไม่รับเงิน ทรัพย์สิน ไม่รับของขวัญที่มีมูลค่าสูงเกินกว่าการให้ในเชิงธรรมจรรยา ไม่รับการรับรอง หรือกิจกรรมอำนวยความสะดวก หรือกิจกรรมการสันทนาการที่อาจเข้าข่ายการรับสินบน ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของแนวปฏิบัติที่ขอให้คู่สัญญาที่ทำธุรกรรมร่วมกับองค์กร เช่น ทำสัญญาจ้างงานให้องค์กรคู่สัญญาทำ “คำมั่นเป็นหนังสือ” ยอมรับการต่อต้านการให้และรับสินบน รวมทั้งองค์กรอื่นๆ ที่ร่วมทำธุรกรรมกับคู่สัญญาให้การยอมรับร่วมด้วย มีตัวอย่างของแนวปฏิบัติที่กำหนดให้องค์กรลงบันทึกรายการที่อาจเสี่ยงต่อการเข้าข่าย “การรับสินบน” เช่น ค่าใช้จ่าย หรือทรัพย์สิน กิจกรรมบริการ กิจกรรมสันทนาการ เงินบริจาค | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการนำคู่มือ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติในข้อ ๒. ไปสู่การปฏิบัติ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่าง “คำมั่นเป็นหนังสือ” กับคู่สัญญา แสดงตัวอย่างของคู่มือ แนวปฏิบัติการไปดูงาน การเดินทางไปต่างประเทศที่จัดให้โดยองค์กรอื่นที่ทำธุรกรรมกับองค์กรของท่าน การเดินทางไปดูงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องไม่มีกิจกรรมการท่องเที่ยวหรือบันเทิง ไม่ไปสถานที่ที่ไม่ควรไป ไม่สนับสนุนค่าใช้จ่ายผู้ที่ไม่ควรไป ไม่ไปดูงานในเวลาที่ไม่ควรไป เช่น ช่วงเวลาที่เป็นเทศกาลวันหยุดยาว เป็นต้น มีตัวอย่างการลงทะเบียนทรัพย์สินที่รับบริจาคมาไว้อย่างชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายใน ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ “การไม่รับสินบน”แสดงตัวอย่างของแนวปฏิบัติของมาตรการคุ้มครองไม่เปิดเผยชื่อ คุ้มครองผู้รายงานการกระทำความผิด ผู้รายงานเหตุน่าสงสัยของ “การรับสินบน” | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรการป้องกัน “การรับสินบน” ว่าเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างของผลการสอบทานว่า องค์กรอาจมีกิจกรรมบางประเภทในการดำเนินธุรกิจตามปกติที่มีความเสี่ยงสูงที่อาจเข้าข่าย “การรับสินบน” เช่น รับเงิน หรือทรัพย์สินที่บริจาค ค่ารับรอง ค่าอำนวยความสะดวก แสดงตัวอย่างการตรวจสอบโครงการศึกษาดูงานต่างประเทศที่จัดให้โดยองค์กรอื่นที่ทำธุรกรรมกับองค์กรของท่าน กิจกรรมสันทนาการ การให้ของขวัญที่นอกเหนือไปจากการให้ตามธรรมจรรยา | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าพบว่ามี “การรับสินบน” ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า มีมาตรการปรับปรุงแก้ไขคู่มือ แนวปฏิบัติเพื่อมิให้เกิดขึ้นอีก • และถ้ามีการตรวจสอบพบว่ามีผู้ฝ่าฝืนนโยบายต่อต้าน “การรับสินบน” ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อป้องกันมิให้เกิดการฝ่าฝืนอีก • ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างอย่างเป็นทางการ เช่น รายงานการตรวจสอบที่แสดงว่าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย และไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

๔.๓ ข **\*\*\*** องค์กรมีนโยบายต่อต้าน“การให้หรือรับสินบน” (ตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๗๖)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๑.** ผู้บริหารมีนโยบาย เจตนารมณ์ และมีการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบนโยบายและมาตรการต่อต้าน “การให้หรือรับสินบน” และทราบขั้นตอนการปฎิบัติของ “การให้และรับสินบน” ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๗๖ | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๑.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๑.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๒.** ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของคู่มือ แนวปฏิบัติในการรับ จ่าย หรือบริจาคเงินทรัพย์สิน กิจกรรมการรับรอง กิจกรรมสันทนาการ มีขั้นตอนการขออนุมัติก่อนดำเนินการ มีข้อกำหนดให้แยกบันทึกรายการหรือบันทึกชื่อบัญชีที่ชัดเจนสำหรับการรับหรือจ่ายเงิน หรือการบริจาคที่อาจเข้าข่ายการให้หรือรับสินบน เช่น ค่าอำนวยความสะดวก ค่ารับรอง รับเงินพิเศษ การเรี่ยไร การบริจาค สิทธิประโยชน์หรือของขวัญในช่วงเทศกาล ในงานมงคล | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๒.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๒.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๓.** เพื่อความโปร่งใสว่ามีการนำคู่มือ แนวปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติจริง ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ ที่ปฏิบัติตามคู่มือ แนวปฏิบัติ ตามข้อ ๒. ตัวอย่างเชิงประจักษ์ในการรับ จ่าย หรือบริจาคเงินทรัพย์สิน กิจกรรมการรับรอง กิจกรรมสันทนาการ ตัวอย่างการขออนุมัติก่อนดำเนินการ ตัวอย่างการแยกบันทึกรายการหรือบันทึกชื่อบัญชีที่ชัดเจนของการรับหรือจ่ายเงิน หรือการบริจาคที่อาจเข้าข่ายการให้หรือรับสินบน เช่น ค่าอำนวยความสะดวก ค่ารับรอง รับเงินพิเศษ การเรี่ยไร การบริจาค สิทธิประโยชน์หรือของขวัญในช่วงเทศกาล ในงานมงคล ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ “การให้หรือรับสินบน”ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๗๖ แสดงตัวอย่างของแนวปฏิบัติของมาตรการคุ้มครองไม่เปิดเผยชื่อ คุ้มครองผู้รายงานการกระทำความผิด ผู้รายงานเหตุน่าสงสัยของ “การให้หรือรับสินบน” | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๓.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๓.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๔.** คู่มือ แนวปฏิบัติ “การให้หรือรับสินบน” ควรมีการทบทวนปรับปรุง ตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามแนวนโยบาย ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ของการตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติตามคู่มือ แนวปฏิบัติ และ/หรือมีการปรับปรุงคู่มือ แนวปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ หรือทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๔.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๔.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |
| **ประเด็นพิจารณาเพื่อให้คะแนน** | | | | | | |
| **ข้อ ๕.** ถ้าพบว่ามี “การให้หรือรับสินบน” ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่า มีมาตรการปรับปรุงแก้ไขมิให้เกิดขึ้นอีก • และถ้ามีการตรวจสอบพบว่า มีผู้ฝ่าฝืนนโยบายการต่อต้าน “การให้หรือรับสินบน” ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างเชิงประจักษ์ว่าได้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อป้องกันมิให้เกิดการฝ่าฝืนอีก • ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน ขอให้องค์กรแสดงตัวอย่างอย่างเป็นทางการ เช่น รายงานการตรวจสอบที่แสดงว่าตรวจสอบแล้วพบว่ามีการปฏิบัติตามนโยบาย และไม่พบว่ามีผู้ฝ่าฝืน | | | | | | |
| **คำอธิบายขององค์กรข้อ ๕.** | | | | | | |
|  | | | | | | |
| **ตัวอย่างเชิงประจักษ์ข้อ ๕.** | **อ้างถึงไฟล์เอกสารแนบ : หมวดที่** |  | **ข้อที่** |  | **หน้าที่** |  |
|  | | | | | | |

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดทั้งหมดที่ให้ไว้ในแบบรับรองนี้ ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ หากภายหลังคณะอนุกรรมการดำเนินงานและพิจารณามอบรางวัลองค์กรโปร่งใสครั้งที่ ๑๐ ตรวจพบว่าข้อใดเป็นเท็จข้าพเจ้ายินยอมให้คณะอนุกรรมการดำเนินงานและพิจารณามอบรางวัลองค์กรโปร่งใส ตัดสิทธิ์องค์กรได้ทันที

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | (ลงลายมือชื่อ) |  |
|  | ชื่อ-สกุล ผู้มีอำนาจลงนาม |  |
|  | ตำแหน่ง |  |