



ประกาศสำนักงานประกันสังคม

เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การเสริมสร้างมาตรฐานความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม

เพื่อให้การดำเนินการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของสำนักงานประกันสังคมเป็นไปตามนโยบาย ข้อสั่งการ ตลอดจนประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย ใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” (Zero Tolerance & Clean Thailand) โดยมีพันธกิจ “สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน แบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล” ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ แปลงแนวทางตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติ ประกอบกับคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบเฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้ครอบคลุมทุกมิติทั้งนี้เพื่อเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๔ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม จึงกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การเสริมสร้างมาตรฐานความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑.๑ มาตรการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑) ให้ทุกหน่วยงานนำมาตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการบริหารงานทุกระดับอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตนให้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักศาสตร์แห่งพระราช ในการดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความสุจริต เป็นธรรม และมีความโปร่งใสทั้งด้าน ให้คุณและให้โทษสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

๓) ให้ทุกหน่วยงานยึดหลักศาสตร์แห่งพระราชฯ ในการเอาจริงเอาจังกับการป้องกัน ป้องปรัม และปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยสร้างกลไกการทำงาน กลไกการตรวจสอบที่บูรณาการ และสามารถป้องกันปัญหาได้อย่างยั่งยืน ทั้ง ๒ ฝ่าย (ผู้เสนอ และผู้รับ)

๔) ปรับปรุงระบบการทำงานให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกในการป้องกัน การทุจริต

๔.๑) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนากระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ ให้บริการประชาชนทุกระบวนงาน โดยกำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ และกำหนดกระบวนการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประชาชน

๔.๒) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนานวัตกรรมสารสนเทศโดยเฉพาะระบบ สารสนเทศเพื่อการจัดการทางการเงิน เช่น การรับเงินต่าง ๆ ของหน่วยงานและการจ่ายเงิน ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๔.๓) แผนงาน งานโครงการ ภารกิจ หรือกิจกรรมใดๆ ของสำนักงานประกันสังคม ที่มี ผลกระทบต่อประชาชนซึ่งถูกจับตามองจากภาคสังคม หรืออาจถูกกล่าวหาว่าไม่โปร่งใสมีการทุจริต ให้ทุก หน่วยงานสร้างการมีส่วนร่วม สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ประชาชนในพื้นที่ ตั้งแต่เริ่มโครงการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

๔.๔) ให้ทุกหน่วยงานจัดระบบการเงิน การคลัง ให้มีความโปร่งใส ใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างของ ส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแล การดำเนินงานให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หนังสือ ข้อสั่งการ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด หากพบการกระทำผิด ให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

๔.๕) ให้ทุกหน่วยงานกำหนดมาตรการ และสร้างระบบควบคุมภายในที่มี ประสิทธิภาพสำหรับกระบวนการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต เช่น ตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสในการ หาประโยชน์หรือเหตุการณ์ที่เคยถูกร้องเรียนในอดีต เป็นต้น

๔.๖) ให้กำชับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน รวมทั้งมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคมอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะ ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยเฉพาะ

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือไม่ชอบเป็นการส่วนตัว

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

กรณีฝ่าฝืนถือเป็นความผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และระเบียบสำนักงานประกันสังคม ว่าด้วยการบริหารและการจัดการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้วแต่กรณี

๔.๗) ในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือพบเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตประพฤติมิชอบ ทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุน ให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยให้บังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางกฎหมายอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว

๔.๘) ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมาย โดยเคร่งครัดและให้ถือว่าการรักษาวินัยของราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบ เพราะมิได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและมีป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องผิดวินัยด้วย

๑.๒ มาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ๑) ให้ผู้บังคับบัญชาปลูกและปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) ให้ทุกหน่วยงานสร้างความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมุ่งเน้นการปลูกจิตสำนึก ค่านิยม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- ๓) ให้ทุกหน่วยงานสร้างจิตสำนึก ค่านิยมความเป็นเจ้าขององค์กร คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รักและห่วงหาอาทรองค์กร
- ๔) ให้ทุกหน่วยงานสร้างจิตสำนึก สร้างการมีส่วนร่วม เพื่อเป็นพลังเคลื่อนไหวในหน่วยงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ๕) ให้ทุกหน่วยงานกระตุ้นจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของประเทศของหน่วยงาน และองค์กร
- ๖) ให้ทุกหน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลบุคคลที่มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานและมีธรรมาภิบาลในการทำงาน

๑.๓ มาตรการสร้างกลไกและระบบในการป้องกันการทุจริต

๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำนักงานประกันสังคมขึ้นภายในสำนักงานประกันสังคม เรียกชื่อย่อว่า ศปท.สปส. โดยมีเลขาธิการ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ ที่ปรึกษา ด้านประสิทธิภาพ รองเลขาธิการ และผู้ตรวจราชการกรม เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ และให้มีสำนักงานเลขานุการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำนักงานประกันสังคม เพื่อทำหน้าที่ธุรการ และสนับสนุนภารกิจของ ศปท.สปส มีสถานที่ตั้ง ณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) ให้ทุกหน่วยงานจัดทำพันธสัญญาระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการร่วมกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานของตน และรายงานให้เลขาธิการทราบ โดยผ่านที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ รองเลขาธิการ ผู้ตรวจราชการกรม ที่กำกับดูแลตามคำสั่งมอบหมายและมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ กรณีของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดให้รายงานผ่านผู้ตรวจราชการกรมที่ได้รับผิดชอบเขตตรวจราชการ

๓) ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแนวทาง มาตรการ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานของตนเอง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม และรายงานให้เลขาธิการทราบ โดยผ่านที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ รองเลขาธิการ ผู้ตรวจราชการกรม ที่กำกับดูแลตามคำสั่งมอบหมายและมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ กรณีของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดให้รายงานผ่านผู้ตรวจราชการกรมที่ได้รับผิดชอบเขตตรวจราชการ

๔) ให้ทุกหน่วยงานจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำสำนักงาน โดยให้หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานทุกคนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และรายงานให้เลขาธิการทราบ โดยผ่านที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ รองเลขาธิการ ผู้ตรวจราชการกรม ที่กำกับดูแลตามคำสั่งมอบหมาย และมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ กรณีของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดให้รายงานผ่าน ผู้ตรวจราชการกรมที่ได้รับผิดชอบเขตตรวจราชการ

๕) เพิ่มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกรมโดยให้บรรจุเรื่องการตรวจสอบการทุจริตไว้ในแผนการตรวจสอบประจำปี และดำเนินการตรวจสอบทุกจังหวัดทุกหน่วยงาน พร้อมทั้งประเมินความเสี่ยงในแต่ละกระบวนการในแต่ละหน่วยงาน และให้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลตรวจสอบมิให้เกิดปัญหาการทุจริตในเขตตรวจราชการที่ได้รับมอบหมาย

๖) ปรับบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานจากการตรวจเพื่อหาข้อบกพร่องเป็นการเน้นเรื่องการให้ความรู้เพื่อการป้องกันควบคู่กัน

๗) สร้างช่องทางการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและตัวอย่างของเหตุการณ์ที่นำไปสู่การทุจริตหรือการรับโทษทางวินัย ทางปกครองเพื่อเป็นการป้องกัน รวมทั้งสร้างช่องทางร้องเรียนเรื่องหรือพฤติกรรมที่มีการสงสัยว่าจะส่อไปในทางทุจริตในหน่วยงานหรือระดับพื้นที่เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการสอบสวน

๘) สร้างเครือข่ายกระตุ้นจิตสำนึกในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการรักษาสถิติของประเทศ ในระดับพื้นที่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๙) บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ทั้งทางด้านวิชาการและด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๑๐) แสดงเจตนาร่วมกันระหว่างภาครัฐและเอกชนในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เช่น จัดทำพันธะสัญญาหรือแสดงเจตนาร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต ระหว่างสำนักงานประกันสังคมกับโรงพยาบาลเอกชนที่ทำสัญญาจ้างให้บริการทางการแพทย์

๒. มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส

๒.๑ มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑) มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๑.๑) มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหาร

๑.๒) มีแผนงานดำเนินการตามนโยบาย และแนวทางการประเมินผลตามนโยบาย ดังกล่าวเป็นระยะๆ พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่างๆ

๑.๓) มีการกำหนดมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อสร้างจิตสำนึก และวัฒนธรรมหน่วยงานด้านความโปร่งใส อาทิ การประชุม การสัมมนา การรณรงค์เผยแพร่สื่อต่างๆ การจัดทำคู่มือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เช่น การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การป้องกันความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (CONFLICT OF INTERESTS) มีแนวทางการดำเนินการด้านข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การเรียกรับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

๑.๔) มีการดำเนินการตามมาตรการ/วิธีการต่างๆ ตามที่ระบุ

๑.๕) มีการติดตามและทบทวนการดำเนินการตามนโยบายเป็นระยะๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลดำเนินการประจำปี

๓) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๒.๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับจรรยาของหน่วยงาน

๒.๒) ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงความสำคัญและแนวทางในการดำเนินการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน

๒.๓) มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบเรื่องความโปร่งใสอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

๒.๔) กำหนดให้กิจกรรมด้านความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๒.๕) มีการกำหนดมาตรการให้คุณให้โทษในการดำเนินการตามนโยบายด้านความโปร่งใส

๓) ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มีแนวทางหรือกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสที่หลากหลาย และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน เช่น การให้ข้าราชการและพนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การคิดนวัตกรรมหรือช่องทางใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การจัดสื่อรณรงค์ การกำหนดช่องทางให้สาธารณชนตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การให้ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน เป็นต้น

๒.๒ มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๑) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๑.๑) จัดสถานที่/จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบและสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้สะดวกรวดเร็ว โดยมีผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะ พร้อมทั้งมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกที่ตั้งศูนย์ อย่างชัดเจน

๑.๒) มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ และข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดราคากลาง การประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน พร้อมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือช่องทางอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๑.๓) มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๙ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน เพื่อให้การสืบค้นข้อมูลทำได้สะดวกรวดเร็ว

๑.๔) จัดเก็บสถิติและสรุปผลการให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหารของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนอง หรือบริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน

๑.๕) เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ ขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของโครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน เป็นต้น

๒) การมีมาตรฐานการที่ให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

๒.๑) มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ

๒.๒) ประกาศขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ เฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ

๒.๓) มีการจัดลำดับการให้บริการ ก่อน-หลัง และอัตราค่าบริการ (ถ้ามี)

ให้ผู้รับบริการรับทราบอย่างชัดเจนทางช่องทางต่างๆ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์

๒.๔) มีช่องทางให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๒.๕) มีระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นตอนที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

๓) การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๓.๑) มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี

๓.๒) มีการตรวจสอบภายในของส่วนราชการมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๓.๓) มีการนำผลประเมินการตรวจสอบภายในไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้มี

ประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔) การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๔.๑) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๔.๒) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป

๔.๓) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลประเมินการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป ต่อสาธารณะ

๕) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๕.๑) เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สาธารณะชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น Website หรือเอกสารรายงานประจำปี อาทิ

- หน่วยงานประเภทนโยบาย/การบริหาร เผยแพร่ในประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ

- หน่วยงานประเภทบังคับใช้กฎหมาย เผยแพร่ในประเด็นการควบคุมกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง

- หน่วยงานประเภทสนับสนุนวิชาการ เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน

- หน่วยงานประเภทบริการ เผยแพร่ในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

๕.๒) มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่าง ๆ ในภารกิจหลัก

๕.๓) มีนโยบายให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เข้ามามีส่วนร่วม โดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก

๕.๔) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้

๒.๓ มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๑) การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

๑.๑ มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน

๑.๒ มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลัก

ของหน่วยงาน

๑.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๑.๔ มีการนำข้อมูล มาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑.๕ มีแนวทางการติดตามทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน

๒) การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)

(๑) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน

(๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

(๓) มีการจัดทำแผนอัตราของหน่วยงานล่วงหน้า

(๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๕) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)

(๑) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรหน่วยงาน

(๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

(๓) มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

(๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๕) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และประกาศผลพร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)

(๑) มีหลักเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

(๒) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

- (๓) มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- (๔) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของ

หน่วยงาน

- (๕) มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓) การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

- ๓.๑) มีการกำหนดเป้าหมายการบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

๓.๒) มีการวิเคราะห์และระบบความเสี่ยงด้านความโปร่งใส และความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริต หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าโดยมิชอบ หรือการปฏิบัติราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ ขาดความเชื่อถือในความมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และการไม่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

- ๓.๓) มีการจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ และกิจกรรมในการจัดการกับความเสี่ยงด้าน

ความโปร่งใส

- ๓.๔) มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ อย่างเป็นรูปธรรม

- ๓.๕) มีการติดตามผลและกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๔ มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

- ๑) การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

- ๑.๑) มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่อง

ร้องเรียน

- ๑.๒) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สะดวกรวดเร็ว

- ๑.๓) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบว่าได้มีการ

มอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

- ๑.๔) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานทราบว่าได้

มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

- ๑.๕) มีการส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ

๓) การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

- ๒.๑) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

- ๒.๒) มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

- ๒.๓) มีการเผยแพร่ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเรื่องร้องเรียนให้สาธารณชน

รับทราบ

- ๒.๔) มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

- ๒.๕) มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๓. มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิสร้างความเชื่อมั่นใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไป โดยกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนยึดมั่นเป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- ๒) ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๓) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) ต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) ต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- ๖) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- ๗) ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๙) ต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑๐) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๔. มาตรการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ

๔.๑ ระบบงานการให้บริการประชาชน

- ๑) สร้างความเสมอภาคและความโปร่งใสให้ผู้มารับบริการจากสำนักงานประกันสังคมโดยทุกกระบวนการของสำนักงานประกันสังคมที่ให้บริการประชาชน มีการระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานรวมทั้งระยะเวลาที่ให้บริการ และอัตราค่าธรรมเนียมค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียให้ภาครัฐไว้อย่างชัดเจนในสถานที่ให้บริการ ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบค่าใช้จ่ายได้ด้วยตนเองและหน่วยงานได้มีการเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและทั่วถึง เพื่อป้องกันและใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับประโยชน์โดยมิชอบ
- ๒) นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในเรื่องการดำเนินการขั้นตอนของการอนุมัติ/อนุญาต สำหรับการให้บริการของสำนักงานประกันสังคมเพื่อลดการใช้ดุลพินิจและการพบเจ้าหน้าที่ตัวต่อตัวซึ่งอาจเสี่ยงต่อการทุจริต
- ๓) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขั้นตอนการทำงานของสำนักงานประกันสังคมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ เพื่อให้สอดคล้องกับดัชนีวัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชันของประเทศ

๔.๒ ระบบการบริหารงานด้านการคลัง

- ๑) ให้ทุกหน่วยยึดหลักศาสตร์แห่งพระราชในการจัดทำแผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ โดยกำหนดเป็นกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริม ในทุกประเด็นการปฏิรูป ซึ่งต้องกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ไว้ล่วงหน้าสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามห้วงระยะเวลา
- ๒) นำระบบอิเล็กทรอนิกส์จัดการทางการเงิน โดยการรับเงินต่าง ๆ ของหน่วยงานและการจ่ายเงินต่าง ๆ จากผู้ที่มาใช้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลีกเลี่ยงการรับ-จ่ายเงินผ่านเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ระบบการจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงานประกันสังคมมีความโปร่งใส เป็นธรรม มีการแข่งขันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงาน

๓.๑) จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีซึ่งครอบคลุมรายละเอียดสาระสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันอย่างทั่วถึงตั้งแต่ต้นปีงบประมาณเพื่อให้ผู้ค้ำมีเวลาเตรียมการและมีการแข่งขันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

๓.๒) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงาน

๓.๓) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

๓.๔) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลาง

๓.๕) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้าง

๓.๖) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อ จัดจ้าง

๓.๗) มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง

๓.๘) กำหนดแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๔) ระบบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานมีความประหยัดและคุ้มค่าโดยงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีต้องมีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาจัดสรรค่านึงถึงเหตุผลความจำเป็นพร้อมทั้งมีคณะกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

๔.๓ ระบบการบริหารงานบุคคล

มีการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลโดยมีระบบการให้ทุนและให้โทษอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑.๑) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่ กฎ ระเบียบทางราชการกำหนด และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานแต่ละบุคคลได้มีการกำหนดร่วมระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๑.๒) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมให้มากที่สุดได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

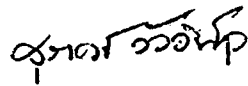
๒) มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทุกระดับอย่างชัดเจน และเปิดเผยเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

๓) การแต่งตั้งโยกย้าย มีการกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการคุณสมบัติของบุคคล ไว้อย่างชัดเจน ทุกคนสามารถเข้าดูตรวจสอบรายละเอียดได้อย่างเปิดเผยเป็นไปตามระเบียบทางราชการที่กำหนด

๔) ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเสี่ยง มีโอกาสในการแสวงหาผลประโยชน์หรืออาจถูกกล่าวหาว่าใช้ตำแหน่งในการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง หรือเคยถูกร้องเรียนในอดีตได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ระยะเวลาในการอยู่ในตำแหน่งหน้าที่นั้นไว้อย่างชัดเจนและมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๕) พัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมมีความรู้เกี่ยวกับ วินัย การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม