



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 ประกอบกับคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบเฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้ครอบคลุมทุกมิติทั้งนี้เพื่อเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม จึงกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การเสริมสร้างมาตรฐานความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑.๑ มาตรการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ๑) ให้ทุกหน่วยงานนำมาตราการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทุกระดับอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม
- ๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตนให้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักศาสตร์แห่งพระราชชา ในการดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความสุจริต เป็นธรรม และมีความโปร่งใสทั้งด้านให้คุณและให้โทษสามารถตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน

๓) ให้ทุกหน่วยงานยึดหลักศาสตร์แห่งพระราชชา ในการเอาจริงเอาจังกับการป้องกัน ป้องปราม และปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสร้างกลไกการทำงาน กลไกการตรวจสอบที่บูรณาการ และสามารถป้องกันปัญหาได้อย่างยั่งยืน ทั้ง ๒ ฝ่าย (ผู้เสนอ และผู้รับ)

๔) ปรับปรุงระบบการทำงานให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริต

๔.๑) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนากระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนทุกกระบวนการ โดยกำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ และกำหนดกระบวนการที่ลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประชาชน

๔.๒) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนานวัตกรรมสารสนเทศโดยเฉพาะระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทางการเงิน เช่น การรับเงินต่าง ๆ ของหน่วยงานและการจ่ายเงิน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๔.๓) แผนงาน งานโครงการ ภารกิจ หรือกิจกรรมใดๆ ของสำนักงานประกันสังคม ที่มีผลกระทบต่อประชาชนซึ่งถูกจับตามองจากภาคสังคม หรืออาจถูกกล่าวหาว่าไม่โปร่งใสมีการทุจริต ให้ทุกหน่วยงานสร้างการมีส่วนร่วม สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนในพื้นที่ ตั้งแต่เริ่มโครงการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

๔.๔) ให้ทุกหน่วยงานจัดระบบการเงิน การคลัง ให้มีความโปร่งใส ใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแล การดำเนินงานให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หนังสือ ข้อสั่งการ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด หากพบการกระทำผิดให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

๔.๕) ให้ทุกหน่วยงานกำหนดมาตรการ และสร้างระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพสำหรับกระบวนการทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต เช่น ตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสในการหาประโยชน์หรือเหตุการณ์ที่เคยถูกร้องเรียนในอดีต เป็นต้น

๔.๖) ให้กำชับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคมอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยเฉพาะ

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือไม่ชอบเป็นการส่วนตัว

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

กรณีฝ่าฝืนถือเป็นความผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และระเบียบสำนักงานประกันสังคมว่าด้วยการบริหารและการจัดการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้วแต่กรณี

๔.๗) ในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือพบเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับกรทุจริตประพฤตมิชอบ ทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุน ให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยให้บังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางกฎหมายอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว

๔.๘) ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมาย โดยเคร่งครัดและให้ถือว่าการรักษาวินัยของราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบ เพราะมิได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและมีป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องผิดวินัยด้วย

#### ๑.๒ มาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤตมิชอบ

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

#### ๑.๓ มาตรการสร้างกลไกและระบบในการป้องกันการทุจริต

- ๑) จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำนักงานประกันสังคมขึ้นภายในสำนักงานประกันสังคม เรียกชื่อย่อว่า ศปท.สปส. โดยมีเลขาธิการ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ รองเลขาธิการ และผู้ตรวจราชการกรม เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ และให้มีสำนักงานเลขานุการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันสำนักงานประกันสังคม เพื่อทำหน้าที่ธุรการ และสนับสนุนภารกิจของ ศปท.สปส มีสถานที่ตั้ง ณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ให้ทุกหน่วยงานจัดทำพันธะสัญญาระหว่างผู้บังคับบัญชา 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 กรณีของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดให้รายงานผ่านผู้ตรวจราชการกรมที่ได้รับผิดชอบเขตตรวจราชการ

๕) เพิ่มบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกรมโดยให้บรรจุเรื่องการตรวจสอบการทุจริตไว้ในแผนการตรวจสอบประจำปี และดำเนินการตรวจสอบทุกจังหวัดทุกหน่วยงานพร้อมทั้งประเมินความเสี่ยงในแต่ละกระบวนการในแต่ละหน่วยงาน และให้มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลตรวจสอบมิให้เกิดปัญหาการทุจริตในเขตตรวจราชการที่ได้รับมอบหมาย

๖) ปรับบทบาทของผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานจากการตรวจเพื่อหาข้อบกพร่องเป็นการเน้นเรื่องการให้ความรู้เพื่อการป้องกันควบคู่กัน

๗) สร้างช่องทางการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและตัวอย่างของเหตุการณ์ที่นำไปสู่การทุจริตหรือการรับโทษทางวินัย ทางปกครองเพื่อเป็นการป้องกัน รวมทั้งสร้างช่องทางร้องเรียนเรื่องหรือพฤติกรรมที่มีการสงสัยว่าจะส่อไปในทางทุจริตในหน่วยงานหรือระดับพื้นที่เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการสอบสวน

๘) สร้างเครือข่ายกระตุนจิตสำนึกในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการรักษาค่าผลประโยชน์ของประเทศ 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 และแนวทางการประเมินผลตามนโยบายดังกล่าวเป็นระยะๆ 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

๒) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๒.๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับจรรยาของหน่วยงาน

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

- หน่วยงานประเภทยโยบาย/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) มีคู่มือหรือมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
- 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 และกิจกรรมในการจัดการกับความโปร่งใส

๓.๔) มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๕) มีการติดตามผลและกำหนดแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๔ มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๑) การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๑.๑) มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๑.๒) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่สะดวกรวดเร็ว

๑.๓) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

๑.๔) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานทราบว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ

๑.๕) มีการส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ

๒) การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๒.๑) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๒.๒) มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๒.๓) มีการเผยแพร่ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติต่อเรื่องร้องเรียนให้สาธารณชนรับทราบ

๒.๔) มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

๒.๕) มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๓. มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อปลูกจิตสำนึกข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิสร้างความเชื่อมั่นใส 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 มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- ๗) ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๙) ต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑๐) ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

#### ๔. มาตรการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ

##### ๔.๑ ระบบงานการให้บริการประชาชน

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

##### ๔.๒ ระบบการบริหารงานด้านการคลัง

- ๑) ให้ทุกหน่วยยึดหลักศาสตร์แห่งพระราชทานในการจัดทำแผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรม จับต้องได้ โดยกำหนดเป็นกิจกรรมหลัก กิจกรรมรอง และกิจกรรมเสริม ในทุกประเด็นการปฏิรูป ซึ่งต้องกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ไว้ล่วงหน้าสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามห้วงระยะเวลา
- ๒) นำระบบอิเล็กทรอนิกส์จัดการทางการเงิน โดยการรับเงินต่าง ๆ ของหน่วยงานและการจ่ายเงินต่าง ๆ จากผู้ที่มาใช้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลีกเลี่ยงการรับ-จ่ายเงินผ่านเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ระบบการจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงานประกันสังคมมีความโปร่งใส เป็นธรรม มีการแข่งขันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงาน

๓.๑) จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีซึ่งครอบคลุมรายละเอียดสาระสำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันอย่างทั่วถึงตั้งแต่ต้นปีงบประมาณเพื่อให้ผู้ค้ำมีเวลาเตรียมการณ และมีการแข่งขันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง

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) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่ กฎ ระเบียบทางราชการกำหนด และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานประกันสังคม รวมทั้งในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานแต่ละบุคคลได้มีการกำหนดร่วมระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๑.๒) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมให้มากที่สุดได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

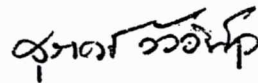
๒) มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทุกระดับอย่างชัดเจน และเปิดเผยเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

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. ๒๕๕๘



(นายสุรเดช วลีอิทธิกุล)

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม