



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
เรื่อง มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้เป็นไปตามข้อกำหนดทางจริยธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเป็นการส่งเสริมธรรมาภิบาล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงกำหนดมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจสำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๑.๒ หากพบว่าในภารกิจใดยังไม่มีมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยหรือไม่เหมาะสมในทางปฏิบัติ หรืออาจก่อให้เกิดการใช้ดุลพินิจที่อาจนำมาซึ่งความไม่โปร่งใส ไม่เป็นธรรม และไม่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่รับผิดชอบและหรือผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงาน เสนอให้มีหรือทบทวนมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าว

๑.๓ ให้สำนักบริหารกลาง โดยกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ในการสอบทานการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น เพื่อประมวลให้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การใช้ดุลพินิจในการใช้จ่ายงบประมาณและบริหารจัดการทรัพยากร

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรอย่างเคร่งครัด

๒.๒ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างมีวงเงินเล็กน้อยที่ดำเนินการได้โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ให้เจ้าหน้าที่พิจารณาโดยสืบราคาจากท้องตลาด และเลือกรายที่เสนอราคาตามเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับ

๒.๓ กรณีการจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการ หากพบว่าผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับประธานกรรมการหรือกรรมการคนหนึ่งคนใด ให้รายงานเลขาธิการ คณะกรรมการ

แห่งชาติเพื่อพิจารณาบทwnองค้ประกอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ห้ามมิให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่มีส่วนได้เสียดังกล่าวเข้าร่วมประชุมหรือมีมติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญานั้น หากมีกรณีจำเป็นต้องมีการชี้แจงในบางเรื่อง เมื่อได้ชี้แจงและตอบข้อซักถามแล้วจะต้องออกจากที่ประชุม

๒.๔ กรณีการตรวจรับงาน ให้ตรวจรับงานภายในกรอบระยะเวลาของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนแนวทางที่เกี่ยวข้อง หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้แจ้งเหตุผลให้ผู้มีหน้าที่และอำนาจทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๕ กรณีการยืมใช้ทรัพย์สินของราชการ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลทรัพย์สินนั้นทำทะเบียนการยืม-คืน และมีการตรวจสอบรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่างเคร่งครัด

๒.๖ ให้คณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบและควบคุมพัสดุ/ครุภัณฑ์ประจำปี ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมพัสดุ/ครุภัณฑ์ด้วยความถูกต้องและโปร่งใส

๒.๗ ให้หน่วยตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานกลาง มีหน้าที่สอบทานการใช้จ่ายและบริหารงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อประมวลให้เห็นถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. การใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคล

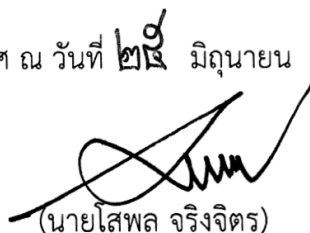
๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นกำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน และขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๓.๒ ให้สำนักบริหารกลาง โดยกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำระบบและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทั้งเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร อาทิ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร รายชื่อผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพที่สามารถใช้เป็นหลักฐานประกอบในการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนผลการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง แผนความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนพัฒนาบุคลากร

๔. การฝ่าฝืนมาตรการ

ในกรณีพบว่าเจ้าหน้าที่คนใดมีการใช้ดุลพินิจอันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และขัดต่อข้อกำหนดทางจริยธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๒๗ และข้อ ๒๙ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาดำเนินการ และหากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับช้ญชาดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่นั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๒



(นายโสพล จริงจิตร)

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ