

รายงานการประชุมคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ฝ่ายอำนวยการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ ๒ (ชั้น ๒) อุทยานหลวงราชพฤกษ์

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายวิรัตน์ ปราบทุกข์
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ
รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ | คณะกรรมการ |
| ๓. นายเมธี พยอมยงค์
ที่ปรึกษา | คณะกรรมการ |
| ๔. นายภูธาดล ธีรอธิยุต
รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวนภาพร มณฑานพรัตน์
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน | คณะกรรมการ |
| ๖. นางวัชรินทร์ พรหมเรืองรอง
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม | คณะกรรมการและเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. นางสาวเพชรดา อยู่สุข
รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๒. นางอาณดา นิรันตรายกุล
ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ | คณะกรรมการ |
| ๓. นางสาวอัจฉรา ภาวศุทธิ์
ผู้อำนวยการสำนักวิจัย | คณะกรรมการ |
| ๔. นางอดิเรก อินทะพองคำ
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวดวงพร ไชยชนะ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| ๑. นางสาวอาทิตยา สุตา | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ |
| ๒. นางสาวสาริตา ศิริชมจันทร์ | เลขานุการ ๕ |
| ๓. นางสาวเกษราภร ศรีจันทร์ | นักวิจัย ๖ |
| ๔. นางสาวมนัสมน ธนพรโพธา | นิติกร ๔ |
| ๕. นางสาวรินทิพย์ ต่อปัญญาเรือง | นิติกร ๖ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประธานคณะกรรมการได้มอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ดังนี้

๑. พื้นฐานของการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถทำได้ด้วยการสร้างกระบวนการทำงานหรือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส และในการขับเคลื่อนงานของสถาบันจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งจากบุคลากรและหน่วยงานบูรณาการ ซึ่งที่ผ่านมาสถาบันสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานร่วมกันหน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี อีกทั้งบุคลากรของสถาบันจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นพื้นฐาน ทำงานอย่างตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมทำ และช่วยเหลือกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานร่วมบูรณาการ

๒. การทำงานภายในสถาบันควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการร่วมกันทำงานระหว่างสำนัก และการทำงานร่วมกันของสำนักกับภารกิจขององค์กร ดังนั้น ทุกสำนักจะต้องสามารถบริหารจัดการและสามารถวิเคราะห์แยกแยะความสำคัญของงานได้ นอกจากนี้ แต่ละสำนักควรจัดทำแนวทาง แผนการบริหารจัดการ หรือแผนการยกระดับมาตรฐานการทำงานภายในสำนัก เพื่อระบุรายละเอียดของงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบว่ามีความเกี่ยวข้องกับระเบียบ มาตรฐานการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดใด รวมถึงมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ

๓. เป้าหมายหลักในการทำงานของสถาบันที่บุคลากรต้องให้ความสำคัญ คือ คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผู้อำนวยการสำนักต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนความโปร่งใสภายในสำนักแบบเชิงรุก ต้องดูแลคนในสำนักให้มีคุณธรรมและพัฒนากระบวนการทำงานของสำนักให้มีความโปร่งใส และมีการถ่ายทอดนโยบายหรือการสื่อสารเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานมายังคณะทำงานผ่านตัวแทนที่ได้รับมอบหมายและต้องมีการติดตามกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ

๔. ในการจัดทำแผนเพื่อการปรับปรุงด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ควรแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑) การพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ๒) การสร้างกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส ๓) การสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้คนปฏิบัติตามได้ ดังนั้น ผู้ที่ได้รับมอบหมายในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นอกจากจะต้องเป็นคนดีแล้วยังต้องเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทันสมัย สามารถคิดหรือสร้างกระบวนการทำงานที่สร้างการมีส่วนร่วม รวมถึงนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดการพัฒนากิจกรรมการทำงานที่มีความโปร่งใส

๕. ในการปรับปรุงการประเมิน ITA ควรมีการแยกประเภทเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากรหรือผู้รับบริการและข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนปัญหาอุปสรรค รวมทั้งวิเคราะห์ว่าเกิดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในประเด็นใดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

๖. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและธรรมาภิบาลนั้นจะต้องอาศัยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน และจะต้องผลักดันการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม ถ่ายทอดและสื่อสารผ่านการทำงานหรือกิจกรรมที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการเข้าใจผิด รวมถึงต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความตระหนัก ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและมีความประพฤติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๒.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สวพส.

ผู้อำนวยการสถาบันมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ตามคำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๙๗๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ | คณะกรรมการ |
| ๓) รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ | คณะกรรมการ |
| ๕) ที่ปรึกษา | คณะกรรมการ |
| ๖) รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ | คณะกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย | คณะกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน | คณะกรรมการ |
| ๑๐) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ | คณะกรรมการ |
| ๑๑) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| ๑๒) นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๓) นางสาวดวงพร ไชยชนะ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

- ๑) กำหนดนโยบายและกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สวพส. รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อแผนการดำเนินงาน
- ๒) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สวพส. และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

๒. ฝ่ายปฏิบัติการ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ | คณะกรรมการ |
| ๓. นางสาวดวงพร ไชยชนะ | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาวทิพย์สุตา ธัญชัย | คณะกรรมการ |
| ๕. นางปฎิภาณี อะมั่ง | คณะกรรมการ |
| ๖. นางศิริธร ลิ้มสกุล | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวชัชโรธร อัสวภูมิ | คณะกรรมการ |
| ๘. นายธนกรณ อุดมรักษาทรัพย์ | คณะกรรมการ |
| ๙. นายเดชพล กล่อมจ่อหอ | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางสาวเพียงอ้อ ศรีเพชร | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นายสิทธิเดช ร้อยกรอง | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวกรรณิกา ศรีลีย์ | คณะกรรมการ |

๑๓. นางสาวพัชรมน เอี่ยมสูงค์	คณะทำงาน
๑๔. นายครองยศ อุตอินแก้ว	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวรัตนา แก้วเสน	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวพิชญากานต์ หน่อแก้วมูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวอนุชญา ผึ้งแปง	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๙. นางสาวภัสรุฎาพร เพ็งหมื่นราช	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑) วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (การประเมิน ITA) ของ สวพส. ตลอดจนทบทวนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ในปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๒) จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สวพส. ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

๓) รายงานและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสต่อผู้บริหาร

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สวพส.

เรื่องที่ ๒.๒ ผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ในระยะที่ผ่านมา

๑. ด้านบุคลากร

๑) การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของ สวพส. เพื่อสร้างความเข้าใจและการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และระบบการจัดทำงบประมาณของ สวพส.

๒) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยืมคืนทรัพย์สินของสถาบันและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการใช้ทรัพย์สินของราชการได้อย่างถูกต้อง

๓) การถอดบทเรียนการจัดซื้อจัดจ้างและการหาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างร่วมกับสำนักพัฒนา รวมถึงจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน การขอซื้อขอจ้าง และงานก่อสร้างของ สวพส.

๔) การสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและสร้างวัฒนธรรมในการต่อต้านการทุจริตและยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๕) การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เช่น การแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริต การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (DOs & DON'Ts)

๒. ด้านการพัฒนาระบบการทำงาน

- ๑) การปรับปรุงช่องทางและการจัดการเรื่องร้องเรียน มีผลการดำเนินงานดังนี้
 - คณะทำงานประจำศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ได้มีการจัดประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานและหารือแนวทางการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
 - การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนผ่านทาง “Line ของดีพื้นที่สูง” เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนของ สวพส. ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น
 - จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน
 - แบ่งประเภทเรื่องร้องเรียน
 - กำหนดช่องทางการร้องเรียน
 - กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
- ๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล
 - กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร
 - กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ศึกษานานาชาติหรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ การจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำปี การรายงานผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี
- ๓) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ เช่น แนวปฏิบัติการรับทรัพย์สิน คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือจัดซื้อจัดจ้าง แนวปฏิบัติการตรวจรับ ขั้นตอนการหักภาษี ณ ที่จ่าย ขั้นตอนการรับโทรศัพท์ คู่มือ GECC / คู่มืออุทยาน
- ๔) ปรับปรุงเว็บไซต์ เช่น เพิ่มเมนู ITA และ HRM ปรับปรุงระบบเรื่องร้องเรียน เพิ่มกล่องสนทนา (chatbox) เผยแพร่สถิติการให้บริการ และ E-Services
- ๕) การขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น จัดตั้งคณะทำงาน การสร้างการรับรู้ จัดทำมาตรการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การรายงานผลการนำการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖) การยกระดับงานคลังและพัสดุ เช่น จัดตั้งคณะทำงานยกระดับ ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน แผนจัดซื้อจัดจ้าง ปรับปรุงขั้นตอนการยืมเงินทดรองจ่าย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ๗) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยสถาบันได้วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตในโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินงบประมาณสูงสุดของปีงบประมาณ

๓. ด้านการสื่อสาร

- ๑) ผู้บริหารของ สวพส. ประกาศเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริต และประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด หรือ No Gift Policy
- ๒) จัดทำสื่อวีดิทัศน์ เรื่อง “ธรรมาภิบาลกับการทำงานภายใต้บริบทของ สวพส.” เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของ สวพส. และผู้รับบริการได้เข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานในด้านคุณธรรมความโปร่งใสของสถาบัน

- ก) จัดทำสื่อเผยแพร่ขั้นตอนการยืมคืนทรัพย์สินและการตรวจรับพัสดุ
- ข) จัดทำบทความทางกฎหมายเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกเดือน
- ค) สร้างความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. รวมถึงประชาสัมพันธ์การประเมิน ITA ให้กับเจ้าหน้าที่และเกษตรกรในพื้นที่ดำเนินงานซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภารกิจหลักของสถาบัน

มติที่ประชุม รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน

เรื่องที่ ๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ผลการประเมิน ITA ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือ	ผลคะแนน				
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๘๗.๕๔	๘๓.๘๖	๙๑.๑๙	๙๔.๕๗	๘๕.๗๙
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	๗๖.๒๕	๘๔.๕๘	๙๑.๑๙	๙๐.๙๑	๘๐.๐๘ (ส่วนที่ ๑) ๗๘.๑๐ (ส่วนที่ ๒)
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐	๙๗.๕๐	๑๐๐	๙๗.๕	๑๐๐
รวม (๑๐๐)	๘๙.๑๔	๘๙.๔๘	๙๔.๗๑	๙๔.๖๔	๘๙.๔๖
ระดับ	A	A	A	A	ผ่าน

หมายเหตุ

- EIT (ส่วนที่ ๑) คือ สวพส. เป็นผู้เก็บแบบสอบถาม
- EIT (ส่วนที่ ๒) คือ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บแบบสอบถาม

๒. เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้คะแนนการประเมิน **๘๙.๔๖ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน”** จัดอยู่ในลำดับที่ ๑๙ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และลำดับที่ ๒๓ ของหน่วยงานภาครัฐประเภทองค์การมหาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ รายละเอียดคะแนนจำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

เครื่องมือการประเมิน	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๙๔.๕๗	๘๕.๗๙
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (EIT)	๙๐.๙๑	๘๐.๐๘ (ส่วนที่ ๑) ๗๘.๑๐ (ส่วนที่ ๒)
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๙๗.๕๐	๑๐๐

๒.๒ รายละเอียดคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดการประเมิน	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๖.๔๓	๙๑.๖๙
๒. การใช้งบประมาณ	๙๔.๘๑	๘๗.๓๙
๓. การใช้อำนาจ	๙๒.๗๒	๘๕.๖๔
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๓.๐๕	๘๓.๐๔
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๕.๘๑	๘๑.๑๘
๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๑.๖๑	๘๘.๑๔
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๐.๑๘	๗๒.๐๔
๘. การปรับปรุงการทำงาน	๙๐.๙๕	๗๗.๑๐
๙. การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐	๑๐๐
๑๐. การป้องกันการทุจริต	๑๐๐	๑๐๐

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

๓.๑ ด้านบุคลากร

บุคลากรของสถาบันยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ หรือข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบ แนวปฏิบัติทางการเงินและพัสดุ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับบุคคล มาตรฐานทางจริยธรรม แผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้งบประมาณ หลักเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

๓.๒ ด้านระบบงาน

๑) สถาบันมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานเพียงแต่ยังขาดการสื่อสารสร้างเข้าใจ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบ ระบบการทำงาน หรือแนวปฏิบัติต่างๆ รวมถึงขั้นตอนการทำงานอาจยังไม่คล่องตัว จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและอาจเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้

๒) การวิเคราะห์และประเมินผลมาตรการต่างๆเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงยังไม่เพียงพอ

๓) การมีส่วนร่วมของภายในและภายนอกยังไม่เป็นรูปธรรม

๔) การทำงานอย่างใกล้ชิดกับเกษตรกรและยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักของการทำงานส่งผลให้กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๓.๓ ด้านการสื่อสาร

๑) การสื่อสารภายในเกี่ยวกับแผนงานหรือมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตยังไม่เพียงพอและยังไม่ทั่วถึง

- ๒) การสร้างการรับรู้หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับเจ้าหน้าที่ยังขาดความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลการรับรู้
- ๓) การสื่อสารข้อมูลของสถาบันอาจยังไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการทุกกลุ่ม
- ๔) แนวโน้มการใช้ช่องทางออนไลน์ในกลุ่มเกษตรกรค่อนข้างต่ำและยังมีข้อจำกัดเรื่องการใช้เทคโนโลยี

๓.๔ การกำกับติดตาม

- ๑) คณะกรรมการสถาบันให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีประกาศนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ สวพส.
- ๒) ผู้อำนวยการสถาบันมีการสื่อสารและกำกับติดตามการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน
- ๓) จัดประชุมคณะทำงานคุณธรรมฯ เพื่อวางแผนการทำงานและติดตามความก้าวหน้า
- ๔) การรายงานการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การรายงานแผนความเสี่ยงการทุจริตและการรายงานเรื่องร้องเรียนการทุจริต ต่อสำนักงาน ป.ป.ท. และการรายงานแผนปราบปรามการทุจริตและแผนส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มติที่ประชุม รับทราบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ แนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสและการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การถอดบทเรียนความสำเร็จและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานกับส่วนงานต่างๆ ในกิจกรรมเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐของ สวพส. ร่วมกับทุกสำนัก ในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒. แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งระบบ

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
บุคลากร	๑. บุคลากรของสถาบันเป็นคนที่มีความคุณธรรม	๑. ขาดการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ หรือ ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ควรจัดกิจกรรมการรณรงค์การสร้างการรับรู้ อย่างสม่ำเสมอ ควรเน้นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และควรมีการติดตามผลการรับรู้
ระบบการทำงาน	๑. ระบบงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์	๑. ขั้นตอนการทำงานที่อาจจะยุ่งยาก ๒. การประเมินผลการดำเนินงาน	๑. ทบทวนแนวปฏิบัติและขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
	<p>ส่วนรวม</p> <p>๒. มีระบบออนไลน์ที่รองรับการทำงานที่หลากหลาย และอำนวยความสะดวก คล่องตัว</p>	<p>โครงการหรือมาตรการหรือแนวปฏิบัติต่างๆ</p> <p>๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>๒. ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรูปแบบต่างๆ</p> <p>๓. จัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานและภารกิจของสถาบัน รวมถึงขั้นตอนการทำงานต่างๆ สำหรับผู้รับบริการและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและหากพัฒนาตามข้อเสนอแนะแล้วควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบด้วย</p>
<p>การสื่อสาร</p>	<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ</p> <p>๒. การสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์</p> <p>๓. ระบบงานออนไลน์ที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย</p> <p>๔. เกษตรกรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อการเผยแพร่ข้อมูล และการตอบข้อซักถาม</p>	<p>๑. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสและการป้องกันการทุจริต</p> <p>๒. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการจัดการเรื่องร้องเรียนและมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>๓. ช่องทางที่สามารถเข้าถึงข้อมูลนี้อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทุกกลุ่ม เช่น เกษตรกรยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงช่องทางออนไลน์</p> <p>๔. ผู้รับบริการไม่ทราบช่องทางการติชมหรือแสดงความคิดเห็น และช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน</p>	<p>๑. การสื่อสารปัญหาและควรประชาสัมพันธ์เน้นย้ำการทำงานให้ทราบเสมอ และต้องทั่วถึงทั้ง online และ offline</p> <p>๒. สื่อสารทั่วถึงทุกระดับและสื่อสารกับแบบตรงไปตรงมา สื่อสารความจริง ไม่ปกปิดข้อมูล</p> <p>๓. การสื่อสารถึงปัญหา ข้อตรวจพบต่างๆ ในสถาบันให้เจ้าหน้าที่รับทราบร่วมกัน รวมถึงยกกรณีต่างๆที่เกิดขึ้นจริงเพื่อสร้างความตระหนักและชี้จุดเสี่ยงเพื่อป้องกัน</p> <p>๔. ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร ช่องทางการติดต่อต่างๆ ของสถาบัน</p>
<p>การกำกับติดตาม</p>	<p>๑. คณะกรรมการและผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำกับติดตามและมีการรายงานผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑. คณะทำงานอาจยังไม่เข้าใจรายละเอียดของระบบการประเมิน ITA</p> <p>๒. ขาดการรายงานแผนการ</p>	<p>๑. การสื่อสาร ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับงานของสถาบันได้</p>

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
	<p>เป็นประจำ</p> <p>๒. การกำกับติดตามการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ป.ป.ช., ป.ป.ท. และ กษ.</p> <p>๓. คณะทำงานที่มีตัวแทนกระจายอยู่ทุกสำนักเพื่อการสื่อสาร ประสานงาน รวมถึงรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ดำเนินงานหรือแนวทางการปรับปรุงต่อคณะกรรมการสถาบัน</p>	<p>๒. กำกับติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงานกำกับดูแลของคณะกรรมการสถาบัน มาตรฐาน PMQA รวมถึงการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโดยคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

๓. แนวทางการดำเนินงานและการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้ภายใน

๑) มาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่

- กิจกรรม Workshop DOs & DON'Ts
- กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจตามประมวลจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่

๒) การป้องกันการทุจริต

- การเผยแพร่บทความทางกฎหมาย
- การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA
- การสร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับขั้นตอนการสอบสวนและกรณีศึกษา

๓) การรับเรื่องร้องเรียน

- การประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน ขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน และมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ

- คลินิกพัสดุ
- การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ทบทวนข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมคืนทรัพย์สินของราชการ

๕) การใช้งบประมาณ

- การจัดอบรมเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำงบประมาณและการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ

๖) การสื่อสารองค์กร

- จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ สวพส.

๗) การสื่อสารนโยบายสำคัญของคณะกรรมการสถาบัน

๓.๒ การสื่อสารสร้างการรับรู้ภายนอก

๑) วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถาบัน

- ๒) จัดประชุมสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้รับบริการของสถาบันเกี่ยวกับภารกิจและการดำเนินงานของสถาบัน

๓.๓ การจัดทำข้อมูลเพื่อตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบ OIT) โดยการกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจนและชี้แจงการจัดทำข้อมูลตามองค์ประกอบที่กำหนด

๔. การติดตามและรายงานผล

ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะทำงาน

๑. การจัดทำแผนการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ควรแยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ การขับเคลื่อนตามแนวทางการประเมิน ITA และการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ทั้งระบบ) และในแต่ละส่วนให้แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) บุคลากร ๒) ระบบการทำงานหรือกระบวนการทำงาน ๓) การสื่อสาร และ ๔) การกำกับติดตาม

๒. การประเมิน ITA เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นมาตรฐานของกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากสถาบันจะต้องทำให้ครบถ้วนและถูกต้องแล้ว สถาบันจะต้องพัฒนาและยกระดับกระบวนการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และควรมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบ เช่น กระบวนการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในมิติของวิจัยและพัฒนา กระบวนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

๔. ควรสื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการจัดการเรื่องร้องเรียน การสอบสวนและกระบวนการลงโทษทางวินัย เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการจัดการและการแก้ปัญหาการทุจริตของสถาบัน

๕. การยกระดับองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความโปร่งใสและมีมาตรฐานการทำงานถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารของสถาบันจะต้องสามารถคิดวิเคราะห์กระบวนการทำงานของตนและพัฒนากระบวนการทำงานภายในสำนักเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส มีความยุติธรรมและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนและแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสของสถาบันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะ

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นางสาวนิโลบล อ้าเอี่ยม
คณะทำงานและเลขานุการ
ผู้จดยางานการประชุม