

รายงานการประชุมคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗  
วันอังคารที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๓ อาคาร ๒ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

**ผู้มาประชุม**

๑. นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวทิพย์สุดา ธัญชัย	คณะกรรมการ
๓. นางปฎิภาณี อะมั่ง	คณะกรรมการ
๔. นางศิริธร ลิ้มสกุล	คณะกรรมการ
๕. นางสาวชัชโรธร อัครภูมิ	คณะกรรมการ
๖. นายธนกรณ์ อุดมรักษาทรัพย์	คณะกรรมการ
๗. นายเดชพล กล่อมจ้อหอ	คณะกรรมการ
๘. นางสาวเพียงอ้อ ศรีเพชร	คณะกรรมการ
๙. นางสาวกรรณิกา ศรีลัย	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวพัทธมน เอี่ยมสองค์	คณะกรรมการ
๑๑. นายครองยศ อุดอินแก้ว	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวรัตนา แก้วเสน	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวอนุชญา ฝันแปง	คณะกรรมการ
๑๔. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางสาวภัทร์ฐาพร เพ็งหมื่นราช	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)**

๑. นางสาวเกษราภร ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	คณะกรรมการ
๒. นางสาวดวงพร ไชยชนะ	คณะกรรมการ
๓. นายสิทธิเดช ร้อยกรอง	คณะกรรมการ
๔. นางสาวพิชญากานต์ หน่อแก้วมูล	คณะกรรมการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นางวัชรินทร์ พรรณเรืองรอง	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๒. นางสาวอาทิตยา สุตา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕
๓. นางพิรญา เตชะรัง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๔
๔. นางสาวอรนุช ปรงนวล	เจ้าหน้าที่บุคคล ๕
๕. นางสาววิภาดา ชันธรรม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔
๖. นางชาดา ศักดิ์รุ่งพงศากุล	เจ้าหน้าที่บุคคล ๓
๗. นายประสาน กันยานัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖
๘. นางสาวพรภัทรา ทิมหาญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖

๙. นางสาวนิภาวรรณ ทับทัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓

๑๐. นางวิลาวัลย์ คำหล้า

เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**เรื่องที่ ๑.๑** คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

ตามคำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ที่ ๙๗๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ซึ่งมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

**๑. คณะทำงานฝ่ายอำนวยการ**

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 อ้าเอี่ยม	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๓. นางสาวดวงพร ไชยชนะ	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**อำนาจหน้าที่**

๑) กำหนดนโยบายและกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สวพส. รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อแผนการดำเนินงาน

๒) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สวพส. และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

**๒. คณะทำงานฝ่ายปฏิบัติการ**

๑. รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ	ประธานคณะกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	คณะกรรมการ
๓. นางสาวดวงพร ไชยชนะ	คณะกรรมการ
๔. นางสาวทิพย์สุตา ธัญชัย	คณะกรรมการ
๕. นางปฎิภาณี อะมั่ง	คณะกรรมการ
๖. นางศิริธร ลิ้มสกุล	คณะกรรมการ
๗. นางสาวชัชโรธร อัครภูมิ	คณะกรรมการ

๘. นายธนกรณ์ อุดมรักษาทรัพย์	คณะทำงาน
๙. นายเดชพล กล่อมจ้อหอ	คณะทำงาน
๑๐. นางสาวเพียงอ้อ ศรีเพ็ชร	คณะทำงาน
๑๑. นายสิทธิเดช ร้อยกรอง	คณะทำงาน
๑๒. นางสาวกรรณิกา ศรีลัย	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวพัชรมน เอี่ยมสูงงค์	คณะทำงาน
๑๔. นายครองยศ อุตอินแก้ว	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวรัตนา แก้วเสน	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวพิชญากานต์ หน่อแก้วมูล	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวอนุชญา ฝั้นแปง	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๙. นางสาวภัทร์ชฎาพร เพ็งหมื่นราช	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

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

๒) จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สวพส. ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

๓) รายงานและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ต่อผู้บริหาร

๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เนื่องจากผู้อำนวยการสถาบันได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. จึงแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายอำนวยการขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับนโยบายและกำหนดแนวทางการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งองค์กร และในการประชุมคณะทำงานฯ ฝ่ายอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้อำนวยการสถาบันได้มอบนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนงาน ดังนี้

๑. เป้าหมายหลักในการทำงานของสถาบันที่บุคลากรต้องให้ความสำคัญ คือ คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และพื้นฐานของการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส คือ การมีส่วนร่วม ซึ่งการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถทำได้ด้วยการสร้างกระบวนการทำงานหรือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส อีกทั้งบุคลากรของสถาบันจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นพื้นฐาน ทำงานอย่างตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบ ร่วมคิดร่วมทำ และช่วยเหลือกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่หน่วยงานร่วมบูรณาการ

๒. การทำงานภายในสถาบันควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการร่วมกันทำงานระหว่างสำนัก และการทำงานร่วมกันของสำนักกับภารกิจขององค์กร

๓. การยกระดับองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความโปร่งใสและมีมาตรฐานการทำงานถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารของสถาบันจะต้องสามารถวิเคราะห์กระบวนการทำงานของตนและพัฒนา

กระบวนการทำงานภายในสำนักเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีกระบวนการทำงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส มีความยุติธรรมและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น

๔. ผู้อำนวยการสำนักต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนความโปร่งใสภายในสำนักแบบเชิงรุก ต้องดูแลคนในสำนักให้มีคุณธรรมและพัฒนากระบวนการทำงานของสำนักให้มีความโปร่งใส อีกทั้งควรจัดทำแนวทาง แผนการบริหารจัดการ หรือแผนการยกระดับมาตรฐานการทำงานภายในสำนัก

๕. การจัดทำแผนการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ควรแยกออกเป็น ๒ ส่วน คือ การขับเคลื่อนตามแนวทางการประเมิน ITA และการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ทั้งระบบ) และในแต่ละส่วนให้แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านบุคลากร - การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีมีคุณธรรม
- ๒) ด้านระบบงาน - การสร้างกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใส
- ๓) ด้านการสื่อสาร - เน้นการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวหรือชักจูงให้คนปฏิบัติตามได้
- ๔) ด้านการกำกับติดตาม

๖. การปรับปรุงการประเมิน ITA ควรมีการแยกประเภทเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากรหรือผู้รับบริการและข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนปัญหาอุปสรรค รวมทั้งวิเคราะห์ว่าเกิดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในประเด็นใดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

๗. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและธรรมาภิบาลนั้นจะต้องอาศัยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน และจะต้องผลักดันการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม

๘. การประเมิน ITA เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นมาตรฐานของกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากสถาบันจะต้องทำให้ครบถ้วนและถูกต้องแล้ว สถาบันจะต้องพัฒนาและยกระดับกระบวนการทำงานให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และควรมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงระบบ

นอกจากนี้ ในการขับเคลื่อนและส่งเสริมงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันนั้น นอกจากบุคลากรทุกคนต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงการทำงานของสถาบันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้มีความเข้าใจในภารกิจขององค์กรมากขึ้นแล้ว บุคลากรของสถาบันทุกคนจะต้องยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร (Core Value) ซึ่งประกอบด้วย ๑) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๒) มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม ๓) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๔) คุณธรรมและความโปร่งใส และ ๕) เน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการ และเนื่องจากการประเมิน ITA มีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรประเด็นคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การสื่อสารค่านิยมองค์กร (Core Value) เพื่อกระตุ้นการรับรู้ให้กับบุคลากรของสถาบันและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการหรือหน่วยงานร่วมบูรณาการทราบอย่างสม่ำเสมอ

๒. การจัดทำแผนการดำเนินงานโดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ แผนปรับปรุงการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA และแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๓. จากนโยบายของผู้อำนวยการสถาบันที่กำหนดให้ผู้บริหารและผู้อำนวยการสำนักต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถวิเคราะห์ภาระงานและพัฒนาปรับปรุงการทำงานภายในสำนักให้มีคุณภาพ รวมถึงกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และสร้างความตระหนักให้เจ้าหน้าที่ทุกคนยึดถือถึงเป้าหมายขององค์กรและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อให้สถาบันสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงขอให้คณะทำงานหรือร่วมกับผู้อำนวยการสำนักเกี่ยวกับแนวทางการ

ขับเคลื่อนการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนัก รวมถึงประเด็นที่เป็นจุดเด่นและจุดเสี่ยงของการทำงานและนำมาเสนอต่อที่ประชุมในครั้งต่อไป

๔. ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ จัดกิจกรรมหรือจัดการอบรมสร้างการรับรู้เพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

**มติที่ประชุม** รับทราบเรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

## **ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่องเสนอเพื่อทราบ

**เรื่องที่ ๒.๑** ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (การประเมิน ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

### **๑. รายละเอียดคะแนนจำแนกตามเครื่องมือการประเมิน**

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

#### **หมายเหตุ**

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

### **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	๘๓.๐๕
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

**๒.๑ การประเมินการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ผ่านแบบวัด IIT (ตัวชี้วัดที่ ๑ -๕)**

๑) ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๘๑.๑๘ คะแนน) โดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ ความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ต่อมาตรการการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน การแจ้งเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริต การดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริต และการรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๘๓.๐๔ คะแนน) โดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ การรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สิน การขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ และการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ

๒) ตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนา (มีคะแนนตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๙๕ คะแนน) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (๘๕.๖๔ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน รวมถึงการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้องในการบริหารงานบุคคล

- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (๘๗.๓๙ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ การรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการงบประมาณ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (๙๑.๖๙ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ การปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกตามขั้นตอนและระยะเวลา

**๒.๒ การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการผ่านแบบวัด EIT (ตัวชี้วัดที่ ๖-๘)**

๑) ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๗๒.๐๔ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ ช่องทางการร้องเรียนเมื่อพบเห็นเจ้าหน้าที่ทุจริต ช่องการเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ช่องทางการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือการตอบข้อซักถามอย่างชัดเจน

- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (๗๗.๑๐ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ ระบบการให้บริการออนไลน์ หรือ E-Service การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รวมถึงการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใส

๒) ตัวชี้วัดที่ต้องพัฒนา (มีคะแนนตั้งแต่ ๘๕ คะแนนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๙๕ คะแนน) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (๘๘.๑๔ คะแนน) มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง คือ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างเป็นธรรม และการทำงานหรือโครงการที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม

**๓. จากผลการประเมินดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้**

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
บุคลากร	๑. บุคลากรของสถาบันเป็นคนที่มีความดีมีคุณธรรม	๑. ขาดการรับรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ หรือ ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑. ควรจัดกิจกรรมการรณรงค์ การสร้าง การรับรู้ อย่างสม่ำเสมอ ควรเน้นการกระตุ้น การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และควรมีการติดตามผลการรับรู้

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
<b>ระบบการทำงาน</b>	<p>๑. ระบบงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีการทำงานอย่างใกล้ชิดกับเกษตรกรและยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักของการทำงานส่งผลให้กลุ่มเกษตรกรมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. มีระบบออนไลน์ที่รองรับการทำงานที่หลากหลาย และอำนวยความสะดวก คล่องตัว</p>	<p>๑. สถาบันมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานเพียงแต่ยังขาดการสื่อสารสร้างเข้าใจ โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบระบบการทำงาน หรือแนวปฏิบัติต่างๆ รวมถึงขั้นตอนการทำงานอาจยังไม่คล่องตัวจึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและอาจเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานได้</p> <p>๒. การประเมินผลการดำเนินงานโครงการหรือมาตรการหรือแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. การมีส่วนร่วมของภายในและภายนอกยังไม่เป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ทบทวนแนวปฏิบัติและขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น</p> <p>๒. ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมรูปแบบต่างๆ</p> <p>๓. จัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานและภารกิจของสถาบัน รวมถึงขั้นตอนการทำงานต่างๆ สำหรับผู้รับบริการและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและหาการพัฒนาตามข้อเสนอแนะแล้วควรมีการประชุมสัมพันธิ์ให้ทราบด้วย</p>
<b>การสื่อสาร</b>	<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ</p> <p>๒. การสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์</p> <p>๓. ระบบงานออนไลน์ที่หลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย</p> <p>๔. เกษตรกรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อการเผยแพร่ข้อมูล และการตอบข้อซักถาม</p>	<p>๑. การสื่อสารเกี่ยวกับงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสและมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตยังไม่เพียงพอและยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. การสร้างการรับรู้หรือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับเจ้าหน้าที่ยังขาดความต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลการรับรู้</p> <p>๓. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการจัดการเรื่องร้องเรียนและมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>๔. ช่องทางที่สามารถเข้าถึงข้อมูล ติดต่อสอบถาม หรือแสดงความคิดเห็นอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้รับบริการทุก</p>	<p>๑. การสื่อสารปัญหาและ ควรประชาสัมพันธ์เน้นย้ำการทำงานให้ทราบเสมอ และต้องทั่วถึงทั้ง online และ offline</p> <p>๒. สื่อสารทั่วถึงทุกระดับ และสื่อสารกับแบบตรงไปตรงมา สื่อสารความจริง ไม่ปกปิดข้อมูล</p> <p>๓. การสื่อสารถึงปัญหา ข้อตรวจพบต่างๆ ในสถาบันให้เจ้าหน้าที่รับทราบร่วมกัน รวมถึงยกกรณีต่างๆที่เกิดขึ้นจริงเพื่อสร้างความตระหนักและชี้จุดเสี่ยงเพื่อป้องกัน</p> <p>๔. ประชาสัมพันธ์การเข้าถึงช่องทางการสื่อสาร ช่องทางการติดต่อต่างๆ ของสถาบัน</p>

ด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	วิธีการ
		กลุ่ม อีกรั้งแนวโน้มการใช้ช่องทางออนไลน์ในกลุ่มเกษตรกรค่อนข้างต่ำและยังมีข้อจำกัดเรื่องการใช้เทคโนโลยี	
<b>การกำกับติดตาม</b>	<p>๑. คณะกรรมการและผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ</p> <p>๒. การกำกับติดตามการดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง ป.ป.ช., ป.ป.ท. และ กษ.</p> <p>๓. คณะทำงานที่มีตัวแทนกระจายอยู่ทุกสำนักเพื่อการสื่อสาร ประสานงาน รวมถึงรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. คณะทำงานอาจยังไม่เข้าใจรายละเอียดของระบบการประเมิน ITA</p> <p>๒. ขาดการรายงานแผนการดำเนินงานหรือแนวทางการปรับปรุงต่อคณะกรรมการสถาบัน</p>	<p>๑. การสื่อสาร ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกับงานของสถาบันได้</p> <p>๒. กำกับติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงาน การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถาบันมาตรฐาน PMQA รวมถึงการกำกับติดตามผลการดำเนินงานโดยคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

### **ความเห็นและข้อเสนอแนะ**

๑. ควรมีการจัดกิจกรรมหรือการจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานของสถาบันตามแนวทางการประเมิน ITA ให้กับผู้นำชุมชนและผู้นำเกษตรกรเป็นประจำทุกปี โดยให้บรรจุกิจกรรมดังกล่าวไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ ควรมีการจัดกิจกรรมการให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมคุณธรรมภายในชุมชน

๒. ในประเด็นที่ได้คะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ให้ปรับปรุงการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการสื่อสารกระบวนการทำงานของสถาบันสำหรับให้บุคลากรและบุคคลภายนอกสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

๒.๑ ให้จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน เช่น โปสเตอร์ สติกเกอร์ เป็นต้น เพื่อนำไปเผยแพร่ในพื้นที่ดำเนินงานหรือตามสถานที่ต่างๆ ที่เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้ง่าย

๒.๒ ควรมีการสื่อสารงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน รวมถึงรวบรวมหรือจัดทำสื่อความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันอย่างสม่ำเสมอทั้งในพื้นที่ดำเนินงาน การประชุม สัมมนา หรือกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน ทั้งทางช่องทาง online และ offline

๒.๓ การสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานของสถาบันต้องมีความชัดเจนและต้องมีการอธิบายและยกตัวอย่างเพื่อให้เข้าใจได้มากขึ้น





ขั้นตอน	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
➤ <b>๑ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗</b> การให้คะแนนแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์										
➤ <b>๑ - ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗</b> การตรวจสอบการให้คะแนนแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์										
➤ <b>๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗</b> การชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT										
➤ <b>การประกาศผลการประเมิน</b>										

● **ความเปลี่ยนแปลงของการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๑. **แบบวัดการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ สวพส. (แบบวัด IIT)**

- ลดจำนวนข้อคำถามจาก ๓๐ ข้อ เหลือ ๑๕ ข้อ
- ปรับเปลี่ยนตัวเลือกคำตอบโดยเพิ่มระดับของตัวเลือกจากเดิม ๔ ระดับ เปลี่ยนแปลง ๖ ระดับ เพื่อให้สะท้อนมุมมองการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ได้ชัดเจนขึ้น
- เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจากจำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด เป็นจำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

๒. **แบบวัดการรับรู้ของผู้รับบริการตามภารกิจ (แบบวัด EIT)**

- ลดจำนวนข้อคำถามจาก ๑๕ ข้อ เหลือ ๙ ข้อ
- ปรับเปลี่ยนตัวเลือกคำตอบโดยเพิ่มระดับของตัวเลือกจากเดิม ๔ ระดับ เปลี่ยนแปลง ๖ ระดับ เพื่อให้สะท้อนมุมมองการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ได้ชัดเจนขึ้น
- เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ โดยกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำกำหนดโดยสำนักงาน ป.ป.ช. และกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของส่วนที่ ๒ เพิ่มจากจำนวนร้อยละ ๑๐ เป็นจำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของส่วนที่ ๑

๓. **แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ (แบบวัด OIT)**

- ลดจำนวนข้อคำถามจาก ๔๓ ข้อ เหลือ ๓๕ ข้อ แต่เพิ่มความเข้มข้นขององค์ประกอบในแต่ละตัวชี้วัดมากขึ้น
- ยกกระดับความเข้มข้นของการเปิดเผยข้อมูล โดยกำหนดให้การเปิดเผยข้อมูลต้องทำในรูปแบบไฟล์ที่สามารถนำข้อมูลมาใช้ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ต่อได้ และมีการมุ่งเน้นการขับเคลื่อนกิจกรรมในเชิงการป้องกันการให้สินบนเพิ่มมากขึ้น
- ปรับเปลี่ยนระดับการให้คะแนนเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๒ ระดับ (๐ คะแนน และ ๑๐๐ คะแนน) และ ๓ ระดับ (๐ คะแนน ๕๐ คะแนน และ ๑๐๐ คะแนน)

● **วิธีการประเมิน**

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัด IIT (วัดการรับรู้และประสบการณ์บุคลากรที่มาจากการปฏิบัติงาน)

**ผู้ตอบ :** บุคลากรของหน่วยงาน ตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ พนักงาน ข้าราชการ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องอย่างน้อย ๑ ปี

**วิธีการ :** นำช่องทางการตอบและ QR Code ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

**จำนวนขั้นต่ำ :** ร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

๒. การเก็บข้อมูลตามแบบวัด EIT (วัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน ร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและการบริหารงาน)

**ส่วนที่ ๑ (สวพส. เป็นผู้เก็บแบบสำรวจ)**

**ผู้ตอบ :** บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หน่วยงานของรัฐ ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจ

**วิธีการ :** นำช่องทางการตอบและ QR Code ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

**จำนวนขั้นต่ำ :** ๑๐๐ คน (สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้กำหนด)

**ส่วนที่ ๒ (สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บแบบสำรวจ)**

**ผู้ตอบ :** ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจ

**วิธีการ :** สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

**จำนวนขั้นต่ำ :** ร้อยละ ๒๐ ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของส่วนที่ ๑ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒๐ คน

**๒. แนวทางการดำเนินงานสำหรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนการปรับปรุงการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดยมีรายละเอียดกิจกรรม ระยะเวลาการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ ดังนี้

(ร่าง) แผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
<b>๑) การสื่อสารนโยบายของคณะกรรมการสถาบันและผู้บริหาร</b>			
- สื่อสารนโยบายของคณะกรรมการสถาบันให้เจ้าหน้าที่รับทราบทั่วทั้งองค์กร	๑๒ ครั้ง	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	สำนักยุทธศาสตร์และแผน
- สื่อสารนโยบายของผู้บริหารสถาบันตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	๑ ครั้ง	ม.ค. ๖๖	กลุ่มงานกฎหมาย และ กลุ่มงานธุรการและ ประชาสัมพันธ์
<b>๒) การขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม</b>			
- การจัดทำพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ Dos & Don'ts	๕ สำนัก	ต.ค. ๖๖	คณะทำงานจริยธรรม สวพส.
- การจัดอบรมความรู้ด้านจริยธรรมและบุคลากร สวพส. ทุกระดับ	๒ ครั้ง	ไตรมาส ๒ (มี.ค. ๖๗) ไตรมาส ๔ (ก.ค. ๖๖)	กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ สอ.

กิจกรรม	เป้าหมาย/ หน่วยนับ	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
- กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรและสื่อสารความเข้าใจตามประมวลจริยธรรม	๔ ครั้ง	ไตรมาสละ ๑ ครั้ง	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอ.
<b>๓) การป้องกันการทุจริต</b>			
- กิจกรรมส่งเสริมตามนโยบาย No Gift Policy	๒ กิจกรรม	ธ.ค. ๖๖ และ มี.ค. ๖๗	กลุ่มงานกฎหมาย และ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอ.
- สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA มาตรการป้องกันการทุจริตและขั้นตอนการสอบสวนและการลงโทษทางวินัย	๑ ครั้ง	มี.ค. ๖๖	กลุ่มงานกฎหมาย
- เผยแพร่บทความทางกฎหมาย	๘ เรื่อง	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	กลุ่มงานกฎหมาย
<b>๔) การจัดการเรื่องร้องเรียน</b>			
- ประชาสัมพันธ์ช่องทางและกระบวนการ และมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน	๑ ครั้ง	มี.ค. ๖๗	ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สวพส.
- การรายงานสถิติเรื่องร้องเรียน	๓ ครั้ง	ม.ค. ๖๗ เม.ย. ๖๗ ก.ค. ๖๗	ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สวพส.
<b>๕) การใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน</b>			
- การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน การยืมทรัพย์สิน	๒ ครั้ง	ธ.ค. ๖๖ และ ก.พ. ๖๗	กลุ่มงานพัสดุ สอ.
- คลินิกพัสดุ	๔ ครั้ง	ก.พ. – พ.ค.	กลุ่มงานพัสดุ สอ.
<b>๖) การสื่อสารองค์กร</b>			
- จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน	๑ ครั้ง	มี.ค. – เม.ย. ๖๗	กลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์ สอ.

### **ความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะทำงาน**

#### **๑. การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA**

๑.๑ การตอบแบบวัดการรับรู้ EIT ส่วนที่ ๑ ให้มีการวิเคราะห์และกำหนดสัดส่วนผู้รับบริการตามภารกิจของสถาบันโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มเกษตรกร ผู้รับทุนอุดหนุนวิจัย หน่วยงานบูรณาการ ผู้รับบริการของอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และร้านค้าที่ทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับสถาบันก่อน เพื่อกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้พร้อมทั้งเชิญชวนให้ร่วมทำแบบวัดการรับรู้ EIT ต่อไป

๑.๒ การตอบแบบวัดการรับรู้ EIT ส่วนที่ ๒ ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้เก็บแบบสอบถามนั้น ฝ่ายเลขานุการได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. ว่าจะดำเนินการเก็บแบบวัด EIT จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ดังนั้น ขอให้ฝ่ายเลขานุการประสานไปยังสำนักพัฒนาและอุทยานหลวงราชพฤกษ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภารกิจหลักของสถาบันที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ผู้นำเกษตรกร องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้รับบริการของอุทยานหลวงราชพฤกษ์ เพื่อให้เข้ามาร่วมตอบแบบวัดการรับรู้กับสำนักงาน ป.ป.ช. ณ อุทยานหลวงราชพฤกษ์ต่อไป

๑.๓ ให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำรายการข้อมูลตามแบบวัด OIT หากข้อมูลใดที่มีความครบถ้วนและมีการเผยแพร่แล้วให้เร่งดำเนินการสื่อสารเพื่อกระตุ้นการรับรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ และหากข้อมูลใดที่ต้องทบทวนหรือทำขึ้นใหม่ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษารายละเอียดตัวชี้วัดและจัดเตรียมข้อมูลแล้วนำมาหารือร่วมกันอีกครั้งในเดือนกุมภาพันธ์

๑.๔ ในการเก็บแบบวัดการรับรู้ IIT ให้ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อร่วมตอบแบบสอบถามสำนักละ ๑๐ คน และให้มีการประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงการทำงานของสถาบันตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในช่วงเดือนมีนาคม – เมษายนนี้

## ๒. แนวทางการปรับปรุงการดำเนินงาน

๒.๑ สถาบันควรจัดทำช่องทางที่สามารถให้ประชาชนสามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้ทั้งทาง online และ offline

๒.๒ ให้ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศกำหนดช่องทางการให้บริการ E-Service หลักของสถาบันเพื่อจัดทำข้อมูลการใช้งานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการของสถาบันทราบต่อไป

๒.๓ ในการปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ดำเนินการร่วมกับสำนักพัฒนาและอุทยานหลวงราชพฤกษ์เป็นหลัก และในการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสและการปรับปรุงแนวปฏิบัติต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ของสถาบันตามแนวทางการประเมิน ITA ให้กลุ่มงานพัสดุและกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

**มติที่ประชุม** เห็นชอบแผนปรับปรุงการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สวพส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเห็นชอบให้ดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

นางสาวนิโลบล อ่ำเยี่ยม  
คณะทำงานและเลขานุการ  
ผู้จัดรายงานการประชุม