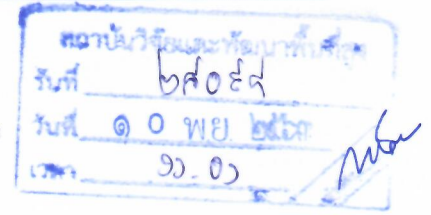




ที่ สวพส.(สอน)/ ๒๘๓

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓



เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

เรียน ผอ.สวพส. ผ่านรอง ผอ. ด้านบริหารจัดการ ผ่าน ผอ.สอ. และผ่านหัวหน้ากลุ่มงานนิติการ

ตามที่คณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้กำหนดจัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคาร ๒ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันและผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางและแผนการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน นั้น

บัดนี้ การประชุมดังกล่าวได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ฝ่ายเลขานุการจึงได้จัดทำรายงานผลการประชุม ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นิโลบล อ่ำเอี่ยม,

(นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม)

นิติกร ๓

(นางสาววิมลทิพย์ ค้อปัญญาเรือง)

นิติกร

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ

(นายณัฐ พยอมยงศ์)

ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารการตลาด

๑๐ พ.ย. ๒๕๖๓

(นางสาวนิตินันท์ พิทักษ์พงษ์เจริญ)

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ทนบ.บริหารงานทั่วไป

๑๐ พ.ย. ๒๕๖๓

(นายวิรัตน์ ปราบทุกข)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

รายงานการประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคาร ๒ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

คณะทำงานผู้เข้าร่วมการประชุม

๑. นายวิรัตน์ ปราบทุกข์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	ที่ปรึกษา
๒. นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ	ประธานคณะทำงาน
๓. นายสุรนนท์ ศรีวิวัฒน์	คณะทำงาน
๔. นางสาวศศิธร พำนัก	คณะทำงาน
๕. นางสาวกรรณิกา ศรีลัย	คณะทำงาน
๖. นางสาวสุธาสินี ชัยชนะ	คณะทำงาน
๗. นางสาวรุ่งนภา สุนสุข	คณะทำงาน
๘. นางปฎิภาณี อะมั่ง	คณะทำงาน
๙. นายครองยศ อุตอินแก้ว	คณะทำงาน
๑๐. นางสาวรัตนา แก้วเสน	คณะทำงาน
๑๑. นางชัชโรธร ดาราพงษ์	คณะทำงาน
๑๒. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๓. นางสาวพิชชา เมืองมา	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะทำงานผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุม (ติดภารกิจ)

๑. นายเมธี พยอมยงค์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๒. นางสุพิศ ชาญวารินทร์	คณะทำงาน
๓. นางสาวทิพย์สุดา ธัญชัย	คณะทำงาน
๔. นางสาวพิชฎากานต์ หน่อแก้วมูล	คณะทำงาน
๕. นางสาวอนุชญา ฝันแปง	คณะทำงาน

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวชिरา เลหากุล	เจ้าหน้าที่พัสดุ
๒. นางพิรญา เตชะรัง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๓. นางสาวนภาพร มณฑานพรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ที่ปรึกษาคณะทำงาน ได้แจ้งต่อที่ประชุมให้คณะทำงานและผู้รับผิดชอบหลักในการประเมิน ITA ของสถาบัน ต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดของหลักการและวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถนำมาเชื่อมโยงกับงานต่างๆของสถาบัน แล้วนำมาสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันทราบและเข้าใจถึงความสำคัญของหลักความโปร่งใสและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานได้

นอกจากนี้ รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ ประธานคณะทำงาน ได้กล่าวถึงหลักการและความสำคัญของการประเมิน ITA โดยการประเมิน ITA จะเป็นเครื่องมือที่ทำได้ทั้งการมีความยั่งยืนด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ทั้งนี้การดำเนินงานต้องเริ่มต้นจากนโยบายของผู้บริหารที่มีความชัดเจน มีการนำองค์กรธรรมาภิบาลและถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติให้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือระเบียบที่กำหนดและมีความพร้อมรับผิดชอบ รวมถึงมีการประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๒.๑ การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สถาบันได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และปฏิทินการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ดังนี้

๑. เดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ดูแลระบบการประเมินของสถาบันได้ลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ ITAS และนำเข้าข้อมูลจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสถาบัน จำนวน ๒๐๑ คน และรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ บุคคลหรือหน่วยงานที่มาติดต่อหรือขอรับบริการตามภารกิจของสถาบัน จำนวน ๒๘๙ คน โดยจำนวนดังกล่าวจะนำไปกำหนดจำนวนขั้นต่ำของผู้ทำแบบวัดการรับรู้สำหรับการประเมิน ITA โดยผู้ทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน และผู้ทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน เช่นเดียวกัน

๒. เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ดำเนินการตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในระบบ ITAS และส่งให้รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบการประเมิน ตรวจสอบและอนุมัติข้อมูลก่อนส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช.

๓. เดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓ ดำเนินการเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ IIT และ EIT ดังต่อไปนี้

๑) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อวีดิทัศน์ของสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวกับการประเมิน ITA จำนวน ๒ เรื่อง เพื่อสร้างการรับรู้และเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่

๒) สร้างการรับรู้และชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA พร้อมทั้งเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันร่วมทำแบบสำรวจ IIT ในที่ประชุมประจำเดือนของแต่ละสำนัก ดังนี้

- สำนักอำนวยการ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๓
- สำนักวิจัย เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๓
- อุทยานหลวงราชพฤกษ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓
- สำนักยุทธศาสตร์และแผน และสำนักพัฒนา เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓) ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้กับเกษตรกร พร้อมทั้งขอความร่วมมือจากเกษตรกรให้ร่วมทำแบบสำรวจ EIT เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ในพื้นที่ดำเนินงาน ๕ แห่ง ได้แก่

- โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงห้วยเป่า
- โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงปางแดงใน
- โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงปางมะโอ
- โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงผาแดง
- โครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวงป่าแป๋

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทำแบบสำรวจ IIT และ EIT มีเจ้าหน้าที่ของสถาบันเข้าร่วมทำแบบสำรวจ IIT ทั้งสิ้น ๑๗๙ คน และมีเกษตรกรร่วมทำแบบสำรวจ EIT จำนวน ๓๓ คน นอกจากนี้ คณะที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ดำเนินการตรวจประเมินได้ดำเนินการเก็บแบบสำรวจ EIT เพิ่มเติมอีกจำนวน ๗๒ คน รวมจำนวนผู้ทำแบบสำรวจ EIT ทั้งสิ้น ๑๐๕ คน

๔) เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๓ คณะที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินการตรวจแบบ OIT พร้อมทั้งให้คะแนนและประมวลผล

นอกจากนี้ สถาบันยังได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน ITA ดังนี้

๑) การแสดงเจตจำนงการต่อต้านการทุจริตของผู้อำนวยการสถาบัน ได้แก่ ประกาศสถาบัน เรื่อง เจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การประกาศแสดงเจตจำนงไม่รับของขวัญในช่วงเทศกาล (No Gift Policy) รวมถึงการมอบนโยบายการต่อต้านการทุจริตของผู้อำนวยการสถาบันในการประชุมประจำเดือนของสถาบัน

๒) การปรับปรุงเว็บไซต์ของสถาบันเกี่ยวกับการเชื่อมโยงและรายงานข้อมูลผู้รับบริการของสถาบัน ได้แก่ จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริม และจำนวนผู้เข้าชมอุทยานหลวงราชพลักษ์ โดยรายงานจำแนกเป็นรายเดือน

๓) จัดทำสื่อวีดิทัศน์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานด้านพัสดุจำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ การยืมและการโอนพัสดุครุภัณฑ์ และการตรวจรับและการเบิกพัสดุครุภัณฑ์

๔) จัดประชุมการประเมินความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

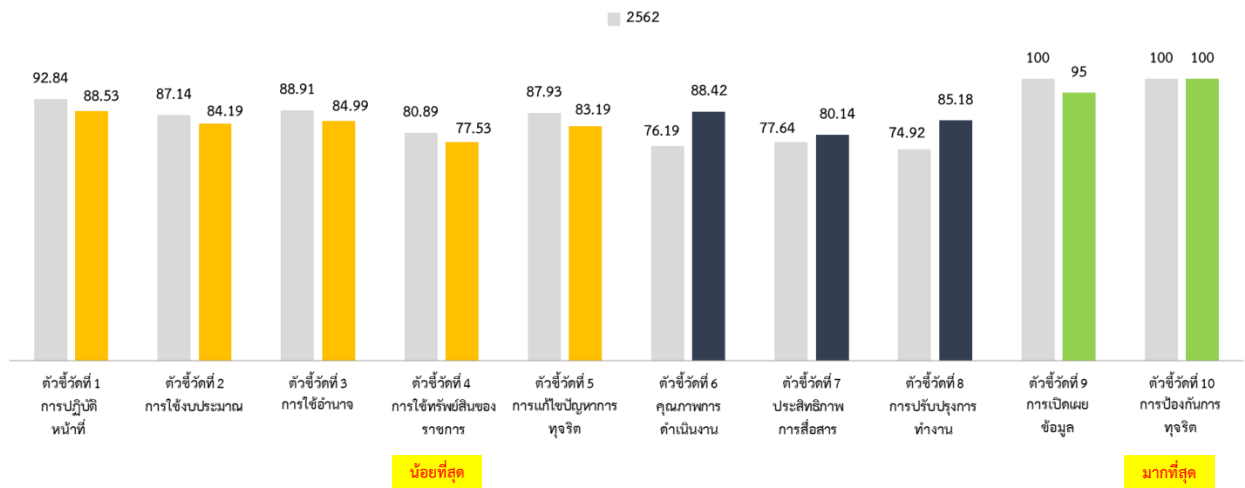
๕) ปรับปรุงพัฒนาระบบเรื่องร้องเรียน โดยมีคำสั่งจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน และจัดทำแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน

เรื่องที่ ๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษา

เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยสถาบันได้คะแนนการประเมิน ๘๙.๔๘ คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้ ๘๙.๑๔ คะแนน จัดอยู่ในระดับ A และผ่านเกณฑ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินต้องได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป นอกจากนี้ เมื่อจัดลำดับผลคะแนนในระดับต่างๆ สามารถจัดลำดับคะแนนการประเมินของสถาบันได้ ดังนี้

- ในระดับประเทศ สถาบันจัดอยู่ในลำดับที่ ๕๐๔ จากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้น ๘,๓๐๓ หน่วยงาน
- ในระดับหน่วยงานประเภทองค์การมหาชน สถาบันจัดอยู่ในลำดับที่ ๒๒ จากหน่วยงานประเภทองค์การมหาชนทั้งสิ้น ๕๕ หน่วยงาน
- ในระดับกระทรวง สถาบันจัดอยู่ในลำดับที่ ๓ จากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั้งสิ้น ๒๓ หน่วยงาน

ผลการประเมินรายตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ หัวข้อการป้องกันการทุจริต ได้ ๑๐๐ คะแนน ซึ่งมาจากการวัดแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ หัวข้อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้ ๗๗.๕๓ คะแนน ซึ่งมาจากการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่



(แผนภูมิแสดงรายละเอียดคะแนนแยกตามตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงและข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษา

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงมาจากข้อคำถามที่ได้ผลคะแนนน้อย โดยในตัวชี้วัดการประเมินที่ ๑ - ๕ มาจากการประเมินการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบงาน พฤติกรรมการทำงาน และระดับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อระบบงานของสถาบัน ตัวชี้วัดการประเมินที่ ๖ - ๘ มาจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงการทำงานของสถาบัน

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษา
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ <ol style="list-style-type: none"> ขั้นตอนและระยะเวลา รวมถึงความเท่าเทียมกันในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความพร้อมรับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว 	<ol style="list-style-type: none"> ควรมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการ ณ จุดให้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ <ol style="list-style-type: none"> การรับรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ในการจัดซื้อจัดจ้าง การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วยการสอบถาม ทักท้วงหรือร้องเรียน 	<ol style="list-style-type: none"> ควรมีการเปิดเผยข้อมูล การใช้จ่ายงบประมาณ และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบ จัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ <ol style="list-style-type: none"> ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการการมอบหมายงาน 	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผล

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษา
๒. ความเป็นธรรมของในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. ความเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษา	การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย ๒. การเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	
๑. ขั้นตอนและความสะดวกในการขออนุญาตเพื่อยืมคืนทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง ๓. การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำทรัพย์สินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	๑. ให้จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๒. สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืมคืนทรัพย์สิน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	
๑. การดำเนินการต่อการทุจริตของหน่วยงานทั้งการเฝ้าระวัง การตรวจสอบการทุจริต และการลงโทษทางวินัย ๒. การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในภายนอกไปปรับปรุงการทำงาน ๓. ความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ต่อการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นและการดำเนินการต่อข้อร้องเรียนรวมถึงความปลอดภัยในการส่งข้อร้องเรียน	๑. จัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย ๒. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างสะดวก
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	
๑. ขั้นตอนและระยะเวลา รวมถึงความเท่าเทียมกันในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	๑. ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการด้านต่างๆอย่างทั่วถึง ๒. ส่งเสริมการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	
๑. ช่องทางและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของสถาบัน ๒. ความชัดเจนในการเผยแพร่ข้อมูลที่สาธารณชนควรทราบ ๓. ความชัดเจนของเจ้าหน้าที่ในการชี้แจงและตอบข้อซักถาม ๔. ช่องทางการร้องเรียนการทุจริต	๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ให้ง่ายต่อการเข้าถึง ๒. ควรมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนต่อเนื่อง

ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษา
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน	
๑. การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ๒. การปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ๓. การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการเข้ามาส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการ	๑. สร้างกระบวนการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างเป็นระบบ ๒. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน

สำหรับตัวชี้วัดการประเมินที่ ๙ และ ๑๐ มาจากการประเมินการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ของสถาบัน ซึ่งมีตัวชี้วัดย่อยทั้งหมด ๔๓ ข้อ และจากผลการประเมินพบว่ามีเพียง ๑ ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์และไม่ได้คะแนน คือ หัวข้อการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสถาบันได้ส่งแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อแสดงถึงการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน แต่คณะที่ปรึกษามีความเห็นที่ไม่พบข้อมูลการดำเนินงานจากหลักฐานดังกล่าว

นอกจากนี้ คณะที่ปรึกษาได้มีความเห็นต่อการเปิดเผยข้อมูลของสถาบันว่า สถาบันสามารถสะท้อนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง แต่ทั้งนี้ ควรต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ที่มีต่อการดำเนินงานของสถาบัน มีดังต่อไปนี้

- ๑) ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและในพื้นที่ได้มีสิทธิต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน
- ๒) ควรมีสวัสดิการเจ้าหน้าที่โครงการ
- ๓) ลดการทุจริต โดยการตรวจสอบ
- ๔) ควรมีการตรวจสอบให้ละเอียดมากยิ่งขึ้นและอยากให้การดำเนินงานเร็วขึ้น
- ๕) ควรจะลดระเบียบข้อปฏิบัติในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างลง เพื่อความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์
- ๖) ยึดหลักธรรม ศีล ๕ ในการทำงาน
- ๗) ควรคัดเลือกผลงานของแต่ละคน เพื่อที่จะมาเป็นเกณฑ์ประเมิน โดยไม่ตัดสินจากความคิดส่วนตัว เช่น ทำดี ๑๐ ครั้ง ทำผิด ๑ ครั้ง แต่เอาความผิดที่ทำมาคิดต่อการประเมินผลงานและขึ้นเงินเดือน
- ๘) ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- ๙) ทำตามระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- ๑๐) หากหน่วยงานมีความเป็นธรรมในทุกๆที่ ทุกๆทางมีความยุติธรรมเชื่อว่าการปฏิบัติงานจะเป็นไปในทางที่ดีและมีความสุขมีความเสมอภาคและช่วยเหลือกัน
- ๑๑) พัฒนาและติดตามการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

๑๒) จัดซื้อจัดจ้างแบบกระจาย ไม่ซื้อต่อกับกลุ่มเดียว อนุมัติกิจกรรมและงบประมาณ ให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ เช่น ปัญหาที่ต้องแก้ไข และปัญหาเร่งด่วน ควรอนุมัติงบประมาณที่มากกว่าเดิมโดยมองถึงความคุ้มค่าและเนื้อหา

นอกจากนี้ ผลการสำรวจความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบ IIT จำนวน ๑๗๙ คน พบว่ามีเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานมาก คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๖ (ประมาณ ๑ คน) มีเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานน้อย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๒ (ประมาณ ๑๐๑ คน) และมีเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๒ (ประมาณ ๗๗ คน)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการตามภารกิจของสถาบันซึ่งเป็นผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีดังต่อไปนี้

- ๑) อยากรให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการประเมินผล
- ๒) เมื่อลดประมาณการเบิกจ่าย อยากรให้แจ้งให้กรรมการกลุ่มรับทราบ
- ๓) อยากรให้ทำแผนข้อมูลไม่ซับซ้อน
- ๔) พัฒนาเกี่ยวกับถนน
- ๕) จัดงานสัมมนาและเพิ่มองค์ความรู้ให้เกษตรกรอย่างต่อเนื่อง
- ๖) อยากรให้เพิ่มเจ้าหน้าที่

มติที่ประชุม รับทราบผลการดำเนินงานและผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

เรื่องที่ ๓.๑ แผนการขับเคลื่อนและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันและการเตรียม

ความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อเสนอแนะจากการประเมิน คณะทำงานคุณธรรมฯ ได้จัดทำร่างแผนการปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ได้แก่

- ๑) การปรับปรุงข้อมูลตามตัวชี้วัดตามแบบ OIT และปรับปรุงเว็บไซต์
 - ๒) การปรับปรุงข้อมูลตามตัวชี้วัดตามแบบ IIT และ EIT
 - ๓) การเตรียมการประเมินผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก
 - ๔) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและคณะทำงาน
- ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมย่อย โดยระบุระยะเวลาการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ ดังนี้

ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการสถาบันและคณะทำงาน

๑. การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน

ผู้อำนวยการสถาบันได้ให้ความสำคัญและมีความมุ่งหวังให้บุคลากรของสถาบันไม่มีพฤติกรรมการทุจริต และระบบงานของสถาบันควรมุ่งเน้นความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สร้างการรับรู้เพื่อสร้างกระบวนการตรวจสอบ

การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรของสถาบันตระหนักถึงเรื่องสำคัญที่ควรรู้และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานรวมถึงประโยชน์ต่อตัวเจ้าหน้าที่เอง ต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการงานให้บุคลากรของสถาบันสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานด้วย นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ของสถาบันจะต้องเข้าใจถึงการทำงานบนหลักความโปร่งใสแล้ว เจ้าหน้าที่โครงการเกษตรกรผู้นำชุมชน และบุคคลหรือหน่วยงานที่รับบริการหรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน ควรจะต้องได้รับรู้ข้อมูลการดำเนินงานของสถาบันตามหลักความโปร่งใสด้วยเช่นกัน และในกรณีการสร้างการรับรู้ให้แก่เกษตรกรที่อาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี หรือภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร สถาบันต้องมีการปรับหาช่องทางหรือวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

๒. การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการประเมิน

ให้คณะทำงานศึกษาตัวชี้วัดและข้อคำถามที่ใช้สำหรับการประเมินโดยละเอียดเพื่อกำหนดประเด็นข้อมูลพื้นฐานของสถาบันที่บุคลากรควรทราบและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แล้วนำประเด็นข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับการดำเนินงานที่มีอยู่ หากประเด็นใดที่สถาบันยังไม่มี การดำเนินงานหรือขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สถาบันก็ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน แต่หากประเด็นใดที่สถาบันดำเนินการแล้ว แต่บุคลากรของสถาบันยังขาดความเข้าใจหรือไม่ทราบว่าสถาบันได้มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว เช่น แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ช่องทางการร้องเรียน หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นต้น คณะทำงานต้องออกแบบวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ เพราะความไม่รู้หรือความไม่เข้าใจนั้นจะทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความไม่โปร่งใสและการทุจริตได้

๓. การปรับปรุงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happy workplace)

ให้ดำเนินการสำรวจความสุขและความทุกข์ในการทำงานของบุคลากรในสถาบัน โดยการสอบถามถึงสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งในการสำรวจดังกล่าวควรแบ่งออกตามช่วงอายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในภาระงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นในชีวิตประจำวัน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของความทุกข์และสิ่งที่เป็นความสุขในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร และสามารถกำหนดหรือออกแบบกิจกรรมหรือวิธีการในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรของสถาบันต่อไป

๔. การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

แนวทางในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตต้องมีการวิเคราะห์ตามกรอบกระบวนการโดยทำเป็น Flowchart แสดงขั้นตอนการทำงาน แล้วระบุการดำเนินงานหรือมาตรการที่มีอยู่ เพื่อหาจุดบกพร่องหรือช่องว่างในการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดความไม่โปร่งใสและการทุจริต และสามารถกำหนดมาตรการหรือแนวทางเพื่อปิดช่องว่างหรือโอกาสการทุจริตได้

๕. แผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕.๑ ให้คณะทำงานปรับปรุงรายละเอียดของ (ร่าง) แผนการปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเฉพาะกิจกรรมการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันซึ่งต้องมาจากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดการประเมิน

๕.๒ ดำเนินการประเมินการรับรู้ของบุคลากรก่อนเริ่มการประเมิน ITA (Pre-Test) โดยใช้แบบสำรวจที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพื่อทราบระดับการรับรู้ของบุคลากรและสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานรวมถึงออกแบบวิธีการสร้างการรับรู้

๕.๓ สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันให้กับเกษตรกรมากขึ้น และให้ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ ดำเนินการพัฒนายกระดับเทคโนโลยีดิจิทัลในกลุ่มผู้นำชุมชนและเยาวชนบนพื้นที่สูง โดยกำหนดรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

๕.๔ ให้มีการติดตามผลการดำเนินการสร้างการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงให้มีการทำ workshop เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างกลไกหรือมาตรการการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส

มติที่ประชุม เห็นชอบหลักการของ (ร่าง) แผนการปรับปรุงการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ฝ่ายเลขานุการฯ ทำงานปรับปรุงรายละเอียดของแผนและวางแผนการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมต่อไป

ปิดประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม นิตกร ผู้บันทึกรายงานการประชุม