สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
Highland Research and Development Institute (Public Organization)

ที่ สวพส.(สอน)/ ๑๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

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

ตามที่คณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้กำหนดจัดประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคาร ๒ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เพื่อรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมตามแผนขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมทั้งวางแผนการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน นั้น

บัดนี้ การประชุมดังกล่าวได้เสร็จสิ้นลงแล้ว ฝ่ายเลขานุการจึงได้จัดทำรายงานผลการประชุม ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นิโลบล อ่ำเอี่ยม
(นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม)
นิติกร ๓

(นางสาวรินทิพย์ ต๊อปัญญาเรือง)
นิติกร
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ

(นายเมธี พยอมยงค์)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
๓ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔

- ทราบ

(นายวิรัตน์ ปราบทุกข์)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
- ๕ เม.ย. ๒๕๖๔

(นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ)
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ด้านบริหารจัดการ

๖๕ หมู่ ๑ ถนนสุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ๕๗๑๗๗ ๖๕ Suthep Road, Chiang Mai, ๕๐๒๐๐ Thailand Tel. ๐๕๓ ๓๒๘๔๙๖-๙ Fax. ๐๕๓-๓๒๘๔๙๔

รายงานการประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันจันทร์ที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคาร ๒ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

<u>คณะทำงานผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑. นายวิรัตน์ ปราบทุกข์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	ที่ปรึกษา
๒. นางสาวทินรัตน์ พิทักษ์พงศ์เจริญ รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านบริหารจัดการ	ประธานคณะทำงาน
๓. นายเมธี พยอมยงค์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	คณะทำงาน
๔. นายสุรนันท์ ศรีวิพัฒน์	คณะทำงาน
๕. นางสุพิศ ชาญวารินทร์	คณะทำงาน
๖. นางสาวศศิธร พำนัก	คณะทำงาน
๗. นางสาวกรรณิกา ศรีลัย	คณะทำงาน
๘. นางสาวรุ้งนภา สุ่นสุข	คณะทำงาน
๙. นางสาวสุธาสินี ชัยชนะ	คณะทำงาน
๑๐. นางสาวทิพย์สุดา ธนัญชัย	คณะทำงาน
๑๑. นางปฏิภาณี อะมัง	คณะทำงาน
๑๒. นางสาวรัตนา แก้วเสน	คณะทำงาน
๑๓. นางชัชโรธร ดาราพงษ์	คณะทำงาน
๑๔. นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๕. นางสางพิชยา เมืองมา	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

<u>คณะทำงานผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุม (ติดภารกิจ)</u>

๑. นายครองยศ อุตอิ่นแก้ว	คณะทำงาน
๒. นางสาวพิชญากานต์ หน่อแก้วมูล	คณะทำงาน
๓. นางสาวอนุชญา ฝั้นแปง	คณะทำงาน

<u>ผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑. นางวัชรี พรรณเรืองรอง	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๒. นางพีรญา เตชะรัง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๓. นางปวิชญา สิทธิ	เจ้าหน้าที่บุคคล
๔. นางสาวสาริศา ศิริชมจันทร์	เลขานุการ
๕. นางสาวชนกกาญจน์ สุริวงค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

รองผู้อำนวยการสถาบัน ด้านการบริหารจัดการ ประธานคณะทำงาน ได้แจ้งวัตถุประสงค์และสาระสำคัญของการประชุมในครั้งนี้ โดยเป็นการรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมตามแผนขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส การรายงานผลการประเมิน ITA Pre-test ของเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่โครงการ โดยเทียบเคียงกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะทำงานได้ร่วมกันวางแผนเพื่อปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน

ในการนี้ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ที่ปรึกษาคณะทำงาน ได้มอบนโยบายและข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน โดยหัวใจสำคัญของการประเมิน ITA คือ การทำงานด้วยความโปร่งใส ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. การกำหนดมาตรการ ระบบการทำงาน หรือแนวปฏิบัติในการทำงานต่างๆ ต้องคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตามตัวชี้วัดการประเมิน มาตรการที่กำหนดขึ้นต้องเพียงพอและไม่สร้างความยุ่งยากให้กับผู้ปฏิบัติงานมากจนเกินไป ทั้งนี้ อาจเทียบเคียงจากแนวปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสของบุคลากรของสถาบัน ให้มุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ขององค์กร ตามพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ ๙ *“ทำงานกับฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น”* และยึดมั่นในหลักจิตอาสาตามแนวทางของในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองเป้าหมายการทำงานของสถาบันในการแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสบนพื้นที่สูงให้มีความอยู่ดีมีสุข

๓. การทำงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการตามภารกิจของสถาบัน ให้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิด ร่วมรู้ ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เช่น การทำแผนชุมชน หรือการกำหนดให้มีผู้นำชุมชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่ เป็นต้น

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องเสนอเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๒.๑ ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากการประชุมคณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ฝ่ายเลขานุการได้รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมกันนี้คณะทำงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อกำหนดประเด็นที่เป็นจุดอ่อนและจัดทำแผนการขับเคลื่อนและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน เพื่อปรับปรุงการทำงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลการดำเนินงานตามแผน ดังนี้

๑. กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการป้องกันการทุจริต โดยผู้อำนวยการสถาบันได้มีนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) เพื่อแสดงเจตจำนงด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่

๒. การปรับปรุงและจัดทำประกาศสถาบันฯ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนการวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ระยะ ๘ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐) และเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลกร ระยะ ๘ ปี ซึ่งสอดรับกับแผน IDP รายบุคคล

๓. การจัดทำประกาศสถาบันฯ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณ และประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ทั้งนี้ ได้มีการชี้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันทราบแล้วในการประชุมประจำเดือนของสถาบันในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓

๔. การจัดประกาศสถาบันฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ได้รับการอบรมและศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อให้สถาบันมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม

๕. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกลุ่มงานพัสดุ สำนักอำนวยการ ได้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างที่ล่าช้า ปัญหาการตรวจรับล่าช้า เป็นต้น แล้วนำแนวทางที่ได้ไปหารือร่วมกับสำนักพัฒนาเพื่อปรับปรุงการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๖. การเตรียมการเพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีการเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันรวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการร่วมทำแบบประเมิน ITA Pre-test ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์การประเมิน ITA และการทำแบบสำรวจปัจจัยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ หรือ Happy workplace เพื่อนำผลที่ได้ไปวางแผนการเสริมสร้างการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่และออกแบบกิจกรรมสร้างสุขต่อไป นอกจากนี้ได้มีการคัดเลือกรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันเพื่อร่วมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

<u>การดำเนินการในระยะต่อไป</u> ได้แก่

๑. การจัดทำแนวปฏิบัติการยืมและคืนทรัพย์สินของสถาบัน และมีคลินิกสัญจร เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจในแต่ละสำนักและในพื้นที่

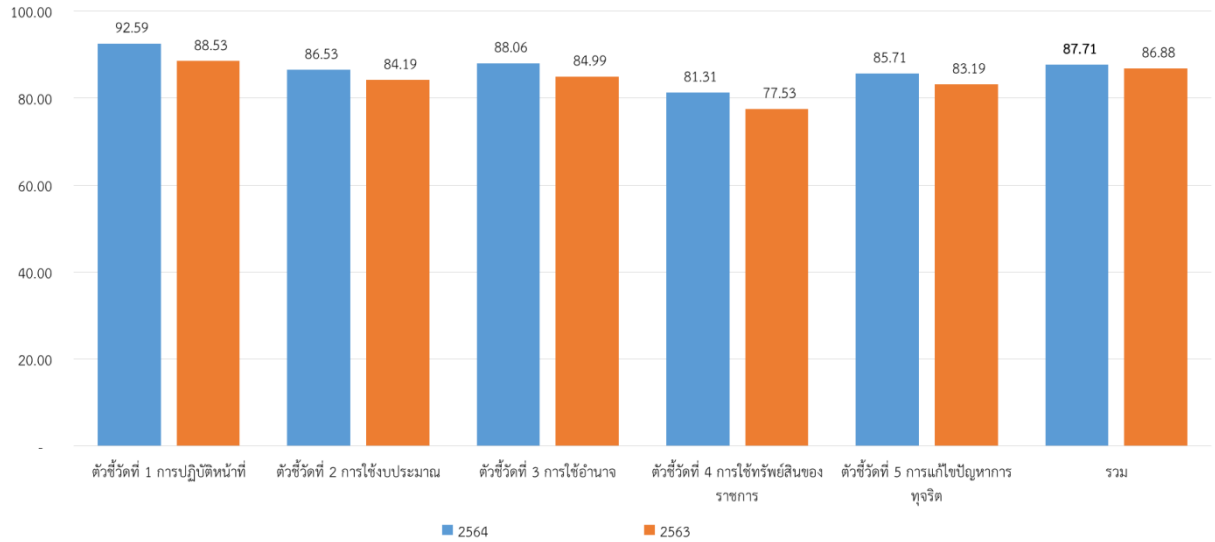
๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ให้กับเจ้าหน้าที่ และจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสื่อสารและสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

๓. การลงพื้นที่เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันและประชาสัมพันธ์การประเมิน ITA ให้กับเกษตรบนพื้นที่สูง

๔. การจัดกิจกรรม Happy workplace โดยการออกแบบกิจกรรมจะมาจากผลการสำรวจปัจจัยความสุขในการทำงานและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่

<u>ผลการประเมิน ITA Pre-test</u>

การสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่โครงการเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน โดยมีผู้ร่วมทำแบบประเมินทั้งสิ้น ๑๓๐ คน และใช้แบบประเมินแบบเดียวกับการประเมิน ITA ซึ่งประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ผลจากการสำรวจพบว่า ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ เรื่อง การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สะท้อนให้เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ของสถาบันยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้ทรัพย์สินของราชการ วิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมคืนทรัพย์สิน รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากสถาบันยังไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการยืมคืนทรัพย์สินที่ชัดเจน กลุ่มงานพัสดุ สำนักอำนวยการ จึงต้องจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับการยืมคืนทรัพย์สินของสถาบันขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ในการยืมและคืนทรัพย์สินของสถาบัน และขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการร่างแนวปฏิบัติดังกล่าว



แผนภูมิแสดงผล ITA Pre-test (สีฟ้า) เปรียบเทียบกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (สีส้ม)

นอกจากนี้ จากผลการทำแบบประเมิน ITA Pre-test พบว่า ในแต่ละตัวชี้วัดมีข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย คือ ความเท่าเทียมกับของการให้บริการของเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ เรื่อง การใช้งบประมาณ ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย คือ การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้จ่ายงบประมาณ และการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของสถาบัน

ตัวชี้วัดที่ ๓ เรื่อง การใช้อำนาจ ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย คือ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษา รวมถึงความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน

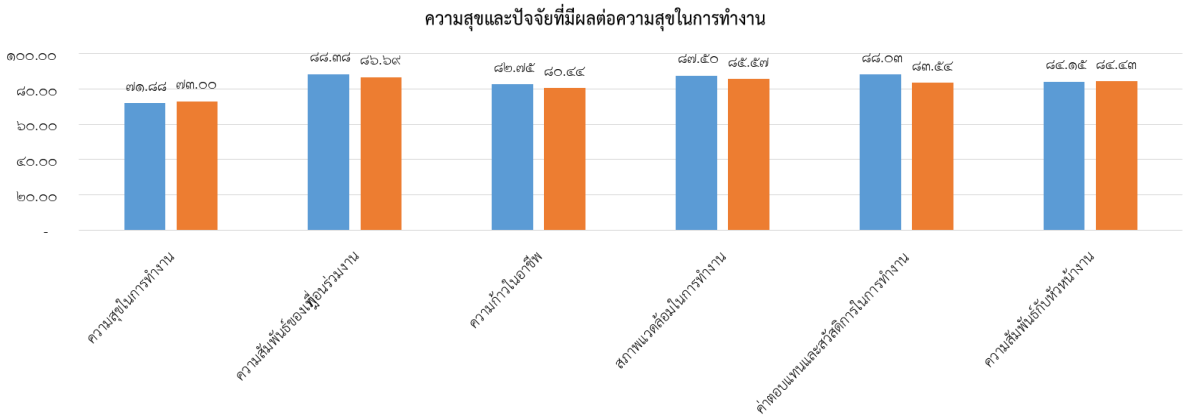
ตัวชี้วัดที่ ๔ เรื่อง การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย คือ ความสะดวกของขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมคืนทรัพย์สิน แนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สิน และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย คือ ความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยของผู้ส่งข้อร้องเรียน และความเชื่อมั่นต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน

จากการประเมินดังกล่าว คณะทำงานสามารถตั้งข้อสังเกตได้ว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันในหลายประเด็นที่เป็นการดำเนินงานตามปกติของสถาบัน เช่น การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นต้น อีกทั้ง บางข้อคำถามของแบบประเมินเป็นการสอบถามถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และระบบงานของสถาบัน เช่น การปฏิบัติงานหรือให้บริการด้วยความเท่าเทียม ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การคัดเลือกผู้ได้รับการอบรมหรือศึกษาดูงาน หรือความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียนการทุจริตของสถาบัน เป็นต้น

<u>ผลการประเมินความสุขในการทำงาน</u>

การประเมินความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นการประเมินเพื่อค้นหาปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้ร่วมทำแบบประเมินทั้งสิ้น ๑๓๐ คน และจากการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ



นอกจากนี้ ผู้ทำแบบประเมินได้มีข้อเสนอในการสร้างสุขในที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

<u>ด้านหัวหน้างาน</u>

๑. มอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบและกระจายงานตามหน้าที่ การสั่งการต้องชัดเจน เป็นธรรม

๒. ประเมินผลงานให้เป็นธรรม การปรับฐานเงินเดือนและอัตราเงินเดือนตามอายุงาน ประสบการณ์ ความสามารถและผลงานเชิงประจักษ์

๓. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารอย่างสร้างสุข การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมองเห็นเป้าหมายเดียวกัน

๔. ลดการประชุมลง ประชุมเฉพาะกิจกรรมที่สำคัญเน้นผลของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน การคิด การวางแผนและอื่นๆทุกๆด้านที่เกี่ยวข้อง

<u>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u>

๑. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การให้หรือจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องเหมาะสมและ มีสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ค่าทำฌาปนกิจศพ มีวันลาหยุด

๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าการทำงานอย่างชัดเจน

๓. สนับสนุนกิจกรรม พัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงานที่เหมาะสมกับสายงานหรือหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนางาน

๔. มีร้านค้าสวัสดิการขนาดเล็กเพื่ออำนวยความสะดวกจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน

<u>ด้านสภาพแวดล้อม</u>

๑. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ หรือมีการจัดกีฬาที่หลากหลาย

๒. มีสถานที่ให้พักผ่อนหย่อนใจในช่วงเวลาทำงาน หรือ co-working space สำหรับการทำงาน

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงานตาม green standard

<u>ด้านการทำงานร่วมกัน</u>

๑. ทีมงานที่มีคุณภาพ มีกระบวนการสร้างทีมเวิร์ค เพื่อให้เกิดการทำงานที่เข้าใจซึ่งกันและกัน และจริงใจต่อกัน เพื่อนำพาองค์กรให้ไปได้ไกลอย่างมั่นคงแข็งแรง

๒. ทำงานที่ตนเองรักให้ดีที่สุด ต้องมีใจ ในการรักงานที่ทำ ถึงจะทำงานแบบมีความสุข

๓. สร้างมิตรภาพที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ไม่พูดจาให้ร้ายหรือแทงข้างหลังกัน ช่วยกันแก้ปัญหา ทำงานเป็นทีม

<u>ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการสถาบันและคณะทำงาน</u>

๑. ในการปรับปรุงดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบัน โดยใช้เครื่องมือการประเมิน ITA ต้องวิเคราะห์โดยจำแนกออกเป็น ๒ ประเด็น คือ

๑.๑ ประเด็นหรือหัวข้อที่ใช้ในการประเมิน และ

๑.๒ หลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อนำไปวางแผนการสร้างการรับรู้

กรณีการสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือผู้รับบริการของสถาบัน ต้องมีการชี้แจงที่ชัดเจนถึงความโปร่งใสในขั้นตอนและกระบวนการทำงานของสถาบัน และกรณีการสร้างการรับรู้ให้เจ้าหน้าที่ ให้มุ่งเน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบัน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติต่างๆ เป็นต้น เจ้าหน้าที่สามารถแยกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์โดยรวมของสถาบัน และต้องเข้าใจว่าหลักเกณฑ์ต่างๆล้วนเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ อีกทั้ง เนื่องจากหัวข้อการประเมิน ITA บางหัวข้อเป็นการสอบถามทัศนคติของเจ้าหน้าที่ จึงอยากให้เจ้าหน้าที่ที่ทำแบบประเมินตอบข้อคำถามโดยคำนึงถึงภาพรวมของการดำเนินงานของสถาบัน เหตุผลแวดล้อมและกรอบกติกา ประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นโดยเอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องให้น้อยที่สุด

๒. การใช้ทรัพย์สินของราชการถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เจ้าหน้าที่ต้องใช้ทรัพย์สินของสถาบันอย่างคุ้มค่า และใช้ทรัพย์สินของสถาบันเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาผู้ยากจนบนพื้นที่สูง อีกทั้งต้องมีการวางระบบการใช้และการกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินด้วย

๓. เมื่อมีการกำหนดแนวทางหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ต้องจัดให้มีการสร้างการรับรู้หรือสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เข้าใจถึงใจความสำคัญของเรื่องนั้นๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง อีกทั้ง ควรมีการประเมินผลหรือทบทวนแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ หรือแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อที่จะประเมินว่าแนวทางที่กำหนดขึ้นมานั้นสามารถตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

๔. ให้นำเอาเอกลักษณ์และภารกิจของสถาบันมาใช้เป็นหลักในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เน้นการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรของสถาบันเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันคืออะไร ให้ความสำคัญกับจิตอาสาและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสบนพื้นที่สูง และต้องทำให้วัฒนธรรมองค์กรสามารถสะท้อนความเป็นตัวตน เปรียบเสมือนเป็น DNA ขององค์กร นอกจากนี้ ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจากการสร้างงานและมีความสุขกับผลสำเร็จของงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และสถาบันได้มีความพยายามที่จะให้ผลตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ตามผลสำเร็จของงาน ตัวอย่างเช่น การคัดเลือกบุคคลให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ซึ่งนอกจากจะมีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยจะต้องคัดเลือกผู้ที่มีภาระหน้าที่หรือมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะไปศึกษาดูงานแล้ว สถาบันยังคัดเลือกบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีผลสำเร็จจากการปฏิบัติ ถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ด้วย

๕. การมอบหมายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน มีจุดประสงค์เพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีสหสาขาวิชา หมายถึง มีการทำงานนอกสายงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตภายใต้หลักการ Upskill และ Reskill

การ Upskill คือการยกระดับความสามารถในส่งที่ตนมีความชำนาญ และการ Reskill คือการหาความรู้ในสิ่งใหม่ โดยในสังคมปัจจุบันกำลังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายวิชาเพื่อต่อยอดงานที่ทำ ดังนั้น การ Reskill จะมีความสำคัญมากที่สุดโดยบุคคลอาจไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในสาขาวิชาที่เรียนมาเท่านั้น แต่อาจได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ดังนั้น การมอบหมายงานจึงเป็นหลักวิชาการหนึ่งที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน ซึ่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการสำรวจองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนตามแผน ๘ ปี โดยบุคลากรของสถาบันจะเป็นผู้มีสหสาขาวิชาโดยอาศัยการเรียนรู้งาน การหมุนเวียนงาน หรือการทำงานข้ามสายงาน

๖. ควรจัดการมอบรางวัลหรือประกาศนียบัตรเพื่อยกย่องและสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ เช่น การยกย่องบุคลากรที่มีความเสียสละ จิตอาสา เป็นต้น ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกติกาหรือหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ หรืออาจนำประเด็นวัฒนธรรมองค์กรมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคล

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบผลการดำเนินงาน และเห็นชอบให้ดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะ

<u>เรื่องที่ ๒.๒</u> ชี้แจงกำหนดการ กรอบการประเมิน และการเตรียมความพร้อมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังคงใช้หลักเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกับปีที่ผ่านมาซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดการประเมิน ๑๐ ตัวชี้วัด และ ๓ เครื่องมือในการประเมิน ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินจะต้องมีคะแนนผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีกรอบระยะเวลาการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอน	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ								
นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน – ภายนอก								
เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัดการรับรู้ IIT และแบบวัดการรับรู้ EIT								
รายงานข้อมูลตามแบบวัด OIT								
คณะที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT								
การชี้แจงเพิ่มเติมและยืนยันผลแบบวัด OIT								
คณะที่ปรึกษาประมวลผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมิน								
นำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. และประกาศเผยแพร่ผลการประเมิน								

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีขั้นตอนเพิ่มขึ้นจากการประเมินในปีที่ผ่านมา กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานรายงานข้อมูลตามแบบ OIT และคณะที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบและให้คะแนนแล้ว คณะที่ปรึกษาจะแจ้งคะแนนให้หน่วยงานทราบ และหากหน่วยงานเห็นว่าคณะที่ปรึกษาให้คะแนนไม่ถูกต้อง หน่วยงานสามารถชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติมต่อคณะที่ปรึกษาและยืนยันผลคะแนนตามแบบวัด OIT อีกครั้งหนึ่ง

<u>ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน</u>

๑. ในเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนมีนาคม สถาบันต้องนำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกลงในระบบ ITAS โดยกลุ่มงานนิติการ ได้ประสานข้อมูลดังกล่าวจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

๑.๑ <u>ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน</u> ได้แก่ จำนวนบุคลากรของสถาบันตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๒ ราย พร้อมทั้งขอรายชื่อเจ้าหน้าที่เพื่อร่วมทำแบบวัดการรับรู้ IIT สำนักละ ๑๐ คน

๑.๒ <u>ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก</u> ได้แก่ รายชื่อของบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของสถาบัน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากแหล่งข้อมูล เช่น เกษตรกรที่ได้รับการสนับสนุนตามภารกิจของสถาบัน หน่วยงานของรัฐอื่นที่ทำงานร่วมกับสถาบัน หน่วยงานภาคี ผู้รับทุนอุดหนุนวิจัย หน่วยงานหรือผู้ที่มาศึกษาดูงานในอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และผู้ที่ทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างกับสถาบัน รวมทั้งสิ้น ๔๗๐ ราย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

– รายชื่อจากสำนักพัฒนา ๑๖๗ รายชื่อ (เกษตรกร ๑๒๕ รายและหน่วยงาน ๔๒ แห่ง)

- รายชื่อจากอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ๒๐๓ รายชื่อ (ร้านค้าที่ทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง ๑๕๐ แห่งและหน่วยงานที่มาศึกษาดูงาน ๕๓ แห่ง)

- รายชื่อร้านค้าที่ทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง จากกลุ่มงานพัสดุ สำนักอำนวยการ ๕๐ รายชื่อ

- รายชื่อผู้รับทุนอุดหนุนวิจัยและเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริม จากสำนักวิจัย ๕๐ รายชื่อ

๒. ในเดือนมีนาคม – เมษายน สถาบันต้องดำเนินการรายงานข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หรือ OIT ลงในระบบ ITAS โดยแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หรือ OIT เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์หลักของสถาบัน (www.hrdi.or.th) เพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลที่สถาบันเผยแพร่ต่อสาธารณะและระดับการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ทั้งหมด ๔๓ ข้อมูล ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลเพื่อการตอบแบบ OIT พบว่ามีข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งสิ้น ๑๙ ข้อมูล ดังนี้

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
๑๑	<u>รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน</u> -แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี - มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน	(ข้อมูลยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากยังไม่ครบระยะเวลารอบ ๖ เดือน)	สำนักยุทธศาสตร์และแผน	ภายในเดือน เม.ย.

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
	- เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๔				
๑๒	<u>รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</u> - แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	รายงานประจำปี ๒๕๖๓	(ยังไม่มีข้อมูลในเว็บไซต์)	สำนักยุทธศาสตร์และแผน	ภายในเดือน มี.ค.
๓๐	<u>ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</u> - แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน และระบบแจ้งเรื่องร้องเรียน	สถาบันต้องเพิ่มช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตบนเว็บไซต์ โดยแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนทั่วไป	กลุ่มงานนิติการ และศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ นำเข้าข้อมูล	ภายในเดือน มี.ค.
๓๑	<u>ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</u> - แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น - เป็นข้อมูลในระยะเวลาอย่างน้อย ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๔	สถิติการดำเนินการเรื่องร้องเรียน	ต้องเป็นการแสดงข้อมูลเรื่องร้องเรียนในระยะเวลาอย่างน้อย ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยอย่างน้อยต้องแสดงความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น จำนวนเรื่องรับ จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	กลุ่มงานนิติการ และศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ นำเข้าข้อมูล	ภายในเดือน มี.ค.

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
			และจำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เป็นต้น		
๓๕	<u>การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร</u> - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน - เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- ผอ. เป็นที่ปรึกษาคณะทำงานคุณธรรมฯ และเข้าร่วมการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ - no gift policy	ข้อมูลในเว็บไซต์ยังไม่ครบถ้วน การดำเนินงานหรือกิจกรรมต้องแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสถาบันในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ นำเข้าข้อมูล	ภายในเดือน มี.ค.
๓๖	<u>การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี</u> - แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินงานในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔	การประเมินความเสี่ยงทุจริตและแผนบริหารความเสี่ยงทุจริต	ข้อมูลในเว็บไซต์ยังไม่ครบถ้วน	กลุ่มงานนิติการ	ภายในเดือน มี.ค.
๓๗	<u>การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต</u> - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน - เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่	การดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	ข้อมูลในเว็บไซต์ยังไม่ครบถ้วน	กลุ่มงานนิติการ	ภายในเดือน เม.ย.

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
	สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ O๓๖ - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔				
๓๘	<u>การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</u> - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต อย่างชัดเจน - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔	จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	ข้อมูลในเว็บไซต์ยังไม่ครบถ้วน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สถาบันต้องมีการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	คณะทำงานคุณธรรมฯ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	ภายในเดือน เม.ย.
๓๙	<u>แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</u> - แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน - ข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ. ๒๕๖๔ - แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม พ.ศ. ๒๕๖๔	ข้อมูลในเว็บไซต์ยังไม่ครบถ้วน	กลุ่มงานนิติการ	ภายในเดือน มี.ค.
๔๐	<u>รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน</u> - แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ O๓๙ - มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น	- รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน - รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน	(ข้อมูลยังไม่ครบถ้วนเนื่องจากยังไม่ครบระยะเวลารอบ ๖ เดือน)	กลุ่มงานนิติการ	ภายในเดือน เม.ย.

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
	- เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๔				
๔๑	<u>รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี</u> - แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น - ใช้รายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	- รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน - รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๑๒ เดือน	(ยังไม่มีข้อมูลบนเว็บไซต์)	กลุ่มงานนิติการ	ภายในเดือนมี.ค.
๔๒	<u>มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</u> <u>- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓</u> - มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น - มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติการ กำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น	รายงานการประชุมคณะทำงานคุณธรรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ และแผนการดำเนินงาน	(ยังไม่มีข้อมูลบนเว็บไซต์)	คณะทำงานคุณธรรมฯ และศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศนำเข้าข้อมูล	ภายในเดือนมี.ค.

OIT ข้อที่	ประเด็นจากการประเมิน	ข้อมูล	ประเด็นที่หน่วยงานต้องปรับปรุง (Action Plan)	หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักและที่เกี่ยวข้อง	กำหนดการแล้วเสร็จ
๔๓	<u>การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</u> - แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. กิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการป้องกันการทุจริต ๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ๓. ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อไปศึกษาดูงาน ๕. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ๖. จัดทำแนวปฏิบัติในการยืม-คืนทรัพย์สินของทางราชการ ๗. จัดการทดสอบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ก่อนการประเมิน (ITA Pre Test) เพื่อทราบประเด็นที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	(ยังไม่มีข้อมูลบนเว็บไซต์)	คณะทำงานคุณธรรมฯ และศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศนำเข้าข้อมูล	ภายในเดือน เม.ย.

<u>ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานและยกระดับผลการประเมิน ITA</u>

๑. ความเชื่อมั่นต่อการจัดการเรื่องร้องเรียนและความปลอดภัยในการส่งข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่เกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสถาบันอาจยังไม่ทราบกลไกการดำเนินงานหรือขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียนของสถาบัน และเงื่อนไขในการส่งเรื่องร้องเรียนที่กำหนดให้ผู้ร้องเรียนต้องระบุชื่อผู้ร้องเรียน จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความไม่มั่นใจและไม่กล้าส่งเรื่องร้องเรียน ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ควรจัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแยกต่างหากจากกล่องรับเรื่องร้องเรียน โดยผู้ส่งไม่จำเป็นต้องระบุชื่อ

๒. ความโปร่งใสถือเป็นหัวใจของการทำงาน โดยเกิดจากองค์ประกอบ ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ ระบบการทำงาน

หลักการทำงานเพื่อความโปร่งใสที่เป็นจุดเด่นของสถาบัน คือ การมีส่วนร่วม ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ โดยสถาบันได้มีการจัดทำแผนชุมชน แผนรายหมู่บ้าน และกำหนดกรอบการทำงานร่วมกับเกษตรกร แล้วนำมาจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ อีกทั้ง สถาบันยังยึดหลักให้ประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการร่วมกันและสามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันได้ ดังนั้น เมื่อสถาบันสามารถสะท้อนความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ เกษตรกรและบุคคลภายนอกก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อสถาบันว่าจะมีผลการดำเนินงานและผลสำเร็จที่ดี มีความคุ้มค่า และบรรลุตามวัตถุประสงค์

๒.๒ บุคลากรของสถาบัน

ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับเจ้าหน้าที่ ควรมุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติเชิงบวก คิดอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรและส่วนรวมจะได้รับ มีจิตอาสา และปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่มีความสุขจากผลสำเร็จของงาน ซึ่งผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความโปร่งใสในการทำงาน รู้หน้าที่และเคารพกฎกติกา โดยเฉพาะประเด็นการใช้ทรัพย์สินของราชการ ควรมีการวางหลักเกณฑ์และแนวทางให้มีความโปร่งใส เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีการใช้ทรัพย์สินของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๓. ให้สร้างการรับรู้ให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประเมิน ITA และพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจงานในภาพรวมของสถาบัน โดยนำเอาตัวชี้วัดในการประเมินมาใช้เป็นประเด็นหลักในการสร้างการรับรู้ เช่น การใช้งบประมาณต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีความคุ้มค่า การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวสามารถพัฒนาเป็นองค์ความรู้และต่อยอดเป็นงานวิชาการด้านการปราบปรามการทุจริตของสถาบันต่อไป

๔. ให้มีการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเพื่อเพิ่มความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดงานหรือภารกิจของสถาบัน เช่น การอบรมหรือสร้างการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถนำไปถ่ายทอดให้กับเกษตรกร นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการอบรมเกษตรผู้นำเพื่อพัฒนาเครือข่ายความโปร่งใสของสถาบันและสร้างภาวะผู้นำให้กับเกษตรกรในชุมชน

๕. การสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้กับเกษตรกรที่เป็นชนเผ่า ให้กลุ่มงานธุรการและประชาสัมพันธ์ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ที่สามารถสื่อสารภาษาชนเผ่า เพื่อจัดทำสื่อสำหรับสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและความโปร่งใสของสถาบันในรูปแบบภาษาชนเผ่า

๖. ควรจัดทำสื่อหรือแผ่นพับแนะนำสถาบันเกี่ยวกับภารกิจ เป้าหมาย และการดำเนินงานของสถาบันให้หน่วยงานภายนอก ร้านค้า หรือผู้ที่มาติดต่อกับสถาบันทราบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กรและเป็นการประชาสัมพันธ์ให้สถาบันเป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอกและมีความเข้าใจในภารกิจและการดำเนินงานของสถาบันมากยิ่งขึ้น

<u>มติที่ประชุม</u> รับทราบกรอบการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามกรอบการประเมินและปรับปรุงข้อมูลให้ครบถ้วน และเห็นชอบให้ดำเนินการตามความเห็นและข้อเสนอแนะ

ปิดประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นางสาวนิโลบล อ่ำเอี่ยม นิติกร ผู้บันทึกรายงานการประชุม