



ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดลำปาง ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นางสาววิไลวรรณ เครือสาร
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 1122 ส่วนอำนวยการ
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 766 ส่วนอำนวยการ
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปีงบประมาณ 2560

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดลำปาง ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

นางสาววิไลวรรณ เครือสาร
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 1122 ส่วนอำนวยการ
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 766 ส่วนอำนวยการ
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปีงบประมาณ 2560

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปาง ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

1. หลักการและเหตุผล

หนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป 0017.5/2296 ลงวันที่ 26 มกราคม 2560 แจ้งมติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 500/65/2556 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2556 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้นำระบบ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2560 โดยได้ดำเนินโครงการเต็มรูปแบบกับหน่วยงาน ภาครัฐครั้งแรก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และต่อเนื่องมาจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ จำนวน 8,277 หน่วยงาน โดยสำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบการประเมินกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ซึ่ง ป.ป.ท. ได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจโดยศาสตราจารย์พันตำรวจหญิง ดร.พัชรา สีนลอยมา เป็นที่ปรึกษาในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่จะทำการประเมินหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาคระดับ จังหวัด ได้แก่ สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปางต้องดำเนินการตาม กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงาน ป.ป.ท. ได้แก่

1.1 การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรเพื่อประกอบการประเมินตามแบบสำรวจ (Internal) บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ฯลฯ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ให้หน่วยงานจัดส่งข้อมูลบุคลากร จำนวน 500 ราย (หากมีน้อยกว่า 500 ราย ให้ส่งข้อมูลทั้งหมด)

1.2 การจัดเก็บข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประกอบการประเมินตามแบบสำรวจ (External) ตามภารกิจของหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้เป็นคู่สัญญา ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซองประมูล ฯลฯ ตลอดจนผู้ได้รับผลกระทบจากภารกิจของหน่วยงาน

1.3 การจัดส่งแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) ให้หน่วยงานตอบคำถามโดยใช้ข้อมูลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้ส่งคำตอบตามแบบสำรวจฯ พร้อมหลักฐานประกอบ จำนวน 1 ชุด ระยะเวลา 2 รอบ รอบที่ 1 จัดส่งภายในวันที่ 31 มกราคม 2560 รอบที่ 2 ให้จัดส่งภายในวันที่ 30 เมษายน 2560

2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐออกเป็น 5 ดัชนี ได้แก่

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยทำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

1.2 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.4 การดำเนินการ/การจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on Duties) ของผู้ปฏิบัติงาน คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยทำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ

2.2 การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ที่มีความถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตน

2.3 การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารที่จะต้องมีเจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการ โดยเป็นธรรมและโปร่งใสเป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรืออุงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้

มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติตามตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยทำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติ/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตน หรือผู้อื่นผู้ใด

3.2 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบาย หรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำ หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรจะเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดีเป็นการกล่อมเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้

4.2 กระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรมทุจริต

4.3 กระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

4.4 การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์ การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยทำการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

5.1 กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5.2 พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

5.3 กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่

5.4 กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

5.5 พฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้มอบหมายไป ตลอดจนรับผิดชอบในผลงานที่ได้มอบหมายไปด้วย

5.6 กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่

1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT)
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT)
3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 1 ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจนี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสในการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 2 ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน

1 ชุด แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามภารกิจหลักในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในภาพรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

การให้คะแนน การประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และแบบสำรวจให้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) คณะที่ปรึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติในรูปแบบร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก 2 หรือ 4 ตัวเลือก โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกัน

2. การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินรวมถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน

ประกอบที่หน่วยงานจัดส่งพร้อมกับแบบสำรวจ โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน

คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	80 – 100	คะแนน	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
ระดับ 4	60 – 79.99	คะแนน	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
ระดับ 3	40 – 59.99	คะแนน	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
ระดับ 2	20 – 39.99	คะแนน	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
ระดับ 1	0 – 19.99	คะแนน	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

แนวความคิด

ควรมีหลักในการทำงานมาใช้ประกอบการขับเคลื่อนบุคลากรให้มีคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานและต่อตัวบุคลากรเอง เนื่องจากทางราชการมีบทลงโทษผู้กระทำผิดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ดังนี้

- หลักการบริหารจัดการภาครัฐของ ก.พ.ร.
- หลักธรรมาภิบาลหรือหลักเกณฑ์ และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ระเบียบข้อบังคับ คู่มือหรือแนวทางว่าด้วยการปฏิบัติงานเรื่องนั้น ๆ อย่าง

เคร่งครัด

- ผู้ปฏิบัติงานต้องมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอ

แนวทางในการขับเคลื่อนบุคลากรของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลำปางให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2554 และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ 106/2555 เรื่องกำหนดหน่วยงานภายในและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ส่วนอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่

- 1.1 บริหารงานสำนักงาน
- 1.2 บริหารงานการคลัง งบประมาณและพัสดุ
- 1.3 บริหารงานบุคคล
- 1.4 บริหารงานแผนและติดตามผล
- 1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- จัดหาเครื่องสแกนนิ้วมือสำหรับใช้ตรวจสอบเวลาการเข้ามาทำงานและเวลาเลิกงานของข้าราชการและพนักงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรับผิดชอบในการบริการ และปฏิบัติงานในเวลาราชการอย่างเต็มที่

- จัดหากล้องวงจรปิดประจำห้องทำงานทุกห้องเพื่อใช้ตรวจสอบการเรียกรับ

สินบน

- จัดเก็บข้อมูลของข้าราชการและพนักงาน ที่อุทิศตนทำงานนอกเวลาราชการ และนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการทำงานเพื่อส่วนรวม เสนอผู้บังคับบัญชาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- การเบิกจ่ายเงิน ควรมีกรอบระยะเวลาเบิกจ่ายที่รวดเร็ว และมีการรายงานผลการเบิกจ่ายต่อที่ประชุมทุกเดือน เพื่อให้มีการติดตามผล

- การจัดหาพัสดุ ควรให้ผู้ที่ต้องการใช้พัสดุสืบราคาด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบราคา และเลือกซื้อจากร้านค้าที่เสนอราคาต่ำสุดเมื่อพัสดุมีคุณภาพเดียวกัน

- ควรมีการจัดสรรงบประมาณ และ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ให้เพียงพอสำหรับความต้องการใช้ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง

- ควรขอรับการจัดสรรครุภัณฑ์จากต้นสังกัดให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง ครุภัณฑ์สำนักงาน และครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

2. ส่วนสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่

2.1 จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัด รวมทั้งแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

2.2 ติดตามประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด

2.3 ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม

2.4 ตรวจสอบ ควบคุม ดูแลแหล่งกำเนิดมลพิษ

2.5 ประสานให้คำแนะนำการควบคุมมลพิษ

- การออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ควรใช้รถราชการ ไม่ควรใช้รถยนต์ส่วนตัว เนื่องจากตรวจสอบได้ยาก

- ควรวางแผนการออกปฏิบัติงานให้ชัดเจน

- การดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลภายนอก เข้าร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน

3. ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 การอนุญาต ควบคุม กำกับดูแลโรงงานแปรรูปไม้ โรงค้าไม้แปรรูป โรงค้า
สิ่งประดิษฐ์

3.2 การอนุญาต ควบคุม กำกับดูแลการมีและใช้เชื้อโซลยอนต์

3.3 การอนุญาตการขึ้นทะเบียนและการตัดฟันไม้สวนป่าเอกชน

3.4 การอนุญาตการนำไม้และของป่าเคลื่อนที่

3.5 การอนุญาตอื่น ๆ ตามกฎหมายที่ผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจ

3.6 ประสานการขออนุญาตใช้ที่ดินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ

3.7 จัดทำแผนจัดการทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัด

3.8 ประสานการแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าและการทำลายทรัพยากรป่าไม้
ในระดับจังหวัด

9. ประสานการสำรวจการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรณีในระดับจังหวัด

10. ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ควรมีแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ

- ควรมีบริการเคลื่อนที่ในด้านการอนุญาต

- ควรมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน

- ควรมีการติดตามงานด้านการอนุญาตเพื่อไม่ให้ขาดต่ออายุใบอนุญาต

- การชำระค่าธรรมเนียมควรชำระได้หลายช่องทาง

- การดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลภายนอก

เข้าร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตาม
ตรวจสอบการดำเนินงาน

- ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการต่อบุคคลภายนอก
ให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน

4. ส่วนทรัพยากรน้ำ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 ประสานการจัดทำแผนการจัดการน้ำของจังหวัด

4.2 ประสานการเฝ้าระวัง จรวจสอบกำกับ ดูแล ส่งเสริมเผยแพร่บำรุงรักษา และระบบเตือนภัยเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด

4.3 กำกับ ดูแลกิจการประปาสัมปทานของน้ำผิวดิน

4.4 อนุญาต ควบคุมกำกับดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาล

4.5 ประสานการจัดการน้ำบาดาลเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งของจังหวัด

4.6 กำกับ ดูแลกิจการประปาสัมปทานของน้ำบาดาลในระดับจังหวัด

- ควรมีแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ

- ควรมีการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน

- การชำระค่าธรรมเนียมควรชำระได้หลายช่องทาง

- ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการต่อบุคคลภายนอก ให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน

- การดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นบุคคลภายนอก เข้ามาร่วมดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึก มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

- เจ้าหน้าที่ตั้งใจปฏิบัติงานเมื่อได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

- ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการมีความพึงพอใจ

- เกิดความปลอดการทุจริตในหน่วยงาน

- สำนักงาน ป.ป.ช. อาจไม่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานนี้แล้วหากผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ระดับมาตรฐาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- จำนวนปัญหาข้อร้องเรียนมีน้อยหรือไม่มี
 - ร้อยละ 99 ของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีการทุจริต
- เป็น 0
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานได้คะแนนสูงขึ้น

ลงชื่อ.....

(นางสาววิไลวรรณ เจริญสาร)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ผู้เสนอแนวคิด
วันที่ 25 กันยายน 2560