



รายงานการดำเนินการตาม
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รอบระยะเวลา 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

รายงานการดำเนินงานตามมาตรการ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามที่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และจัดทำมาตรการ/แนวทางที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลการดำเนินงาน สรุป ดังนี้

มาตรการ / วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วยรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
<u>มาตรการ</u> (การบริหารจัดการจัดทำแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT) - ให้มีผู้รับผิดชอบหลักเฉพาะ และมีระดับผู้บริหาร หรือ คณะดำเนินการโดยเป็นผู้แทนของ ผู้อำนวยการ สทอภ. (สยศ.) - สร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ในเรื่อง ITA / OIT EIT IIT (สยศ.) - ดำเนินการสื่อสารให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับทราบและเข้าใจกลไกการเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์ (สยศ.) <u>วิธีการดำเนินงาน</u> - มีคณะทำงานฯ และปรับปรุงให้ครอบคลุมข้อกำหนด โดยมี ผอ. หรือ ผู้แทนจากทุกสำนัก ร่วมและ/หรือ ให้คณะอนุกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ สทอภ. มีส่วนร่วมให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการ - เข้าร่วมการอบรมกับ อว. หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. - จัดอบรมภายใน สทอภ. / ให้ความรู้โดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม หรือ อีเมล เป็นต้น	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	สำนัก ยุทธศาสตร์	ปรับปรุงคณะทำงานฯ โดยปรับปรุงคำสั่ง ที่ 116/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร โดยเพิ่มองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมเกณฑ์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการขับเคลื่อนจริยธรรม อย่างชัดเจน (ภาคผนวก 1) - อบรมแผนการและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ประจำปี 2566 ในวันที่ 25 มกราคม 2566 และมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ของ สทอภ. (ภาคผนวก 2) และอัดคลิป ให้ชมย้อนหลังได้พร้อมเอกสารบรรยายให้ดาวน์โหลด - ประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 โดยให้รับทราบ และพิจารณาในเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ รายงานการประชุมตามภาคผนวก 3 - มีประกาศนโยบาย No Gift Policy (ภาคผนวก 4) และ ผสทอภ. กล่าวแสดงนโยบายด้านนี้พร้อมกับการต่อต้านการทุจริต ในวันที่ 29 ธันวาคม 2565 - มีระเบียบ/ประกาศ เกี่ยวข้อง (ภาคผนวก 5) ดังนี้

มาตรการ / วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วย รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
4. อัดคลิปการอบรมฯ เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถ รับชมย้อนหลังได้ พร้อมเอกสารประกอบการอบรม 5. ออกระเบียบที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือ ประกาศ ที่จะ เป็นแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร สทอภ.			5.1 ถือปฏิบัติตาม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน (และอยู่ระหว่างปรับปรุงตามประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2565) 5.2 ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ลงวันที่ 9 มีนาคม 2564 ใช้จนถึงปัจจุบัน 5.3 ประกาศสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง แนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สทอภ. ปี 2562 และใช้ถึงปัจจุบัน 5.4 ประกาศ คณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิ สารสนเทศเรื่อง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สทอภ. ในการกำกับดูแล กิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม วันที่ 20 เม.ย. 65 (ใช้จนถึงปัจจุบัน)
<u>มาตรการ</u> (การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก-EIT) 1. ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ 2. ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นในทุก ส่วนงาน <u>วิธีการดำเนินงาน</u> 1. ปรับโครงสร้างการดำเนินงาน 2. ปรับปรุงกระบวนการงานและ/หรือจัดทำคู่มือ 3. จัดทำช่องทางการเข้าถึงการบริการเพิ่มมากขึ้น	ต.ค. 65- ก.ย. 66	• สำนักสร้างเสริมพันธมิตร • สำนักเครือข่ายองค์ความรู้ • สำนักพัฒนาเทคโนโลยีกิจการอวกาศ	1. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้นเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 64 โดยรวมภารกิจด้านบริการเฉพาะไว้ด้วยกันเรียกว่า “ภารกิจด้านสร้างเสริมพันธมิตรและเครือข่ายองค์ความรู้” โดยมีภารกิจและขอบเขตดำเนินงานระบุชัดเจนว่า “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการของ สทอภ. มีความพึงพอใจและพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ สทอภ. และได้มีการพัฒนาระบบบริการร่วมกันในปี 2566 2. ปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ http://awagad.gistda.or.th/ เป็นการให้บริการข้อมูลผลิตภัณฑ์จากดาวเทียม ไม่ว่าจะเป็น ภาพถ่ายจากดาวเทียม ชั้นข้อมูลเฉพาะเรื่องและชั้นข้อมูลเพิ่มค่า ชุดข้อมูลจาก Sensor ต่างๆ หนังสือ เอกสารเผยแพร่

มาตรการ / วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วย รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
		• ทุกสำนักที่มีกระบวนการงานเกี่ยวข้อง	และอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการซื้อข้อมูลผลิตภัณฑ์จากดาวเทียม โดยมีระบบการชำระเงินและการขนส่งที่เชื่อถือได้ 3. ในด้านการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมออนไลน์ และรับรองผ่านทางออนไลน์ด้วย (http://training.gistda.or.th/)
2 เผยแพร่ผลงาน รักษาช่องทาง และเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ข้อมูลใหม่ๆ (หากมี)	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	• สำนักสร้างเสริมพันธมิตร • สำนักเครือข่ายองค์ความรู้ • สำนักพัฒนาเทคโนโลยีกิจการอวกาศ	ช่องทางการสื่อสารของ สทอภ. มีหลากหลาย ทั้งนี้ ได้ดำเนินการ รักษาช่องทาง การสื่อสาร พัฒนา ปรับปรุง ได้แก่ 1. ตั้งกลุ่ม โดยใช้ไลน์แบบ open chat ชื่อกลุ่มว่า “หนูดีสู้ภัย” โดยจะรายงานสถานการณ์ภัยพิบัติต่างๆ เช่น จุดความร้อนและ PM2.5 น้ำท่วม หมอกควัน เป็นต้น ปัจจุบันมีสมาชิก 425 คน นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลจากส่วนงานต่างๆ ด้วย (ภาคผนวก 6) 2. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักงานให้ทันสมัยและดูง่ายขึ้น 3. รักษาและมีการสื่อสารต่อเนื่องในช่องทาง ดังนี้ • Website หลัก - https://www.gistda.or.th • Facebook - https://www.facebook.com/gistda/ • YouTube - https://www.youtube.com/c/GISTDASpace • Twitter - https://twitter.com/gistda • Instagram - https://www.instagram.com/gistda_space/ • จัดทำความร่วมมือกับสื่อโทรทัศน์ อสมท. (MCOT) มุ่งเน้นแลกเปลี่ยนข้อมูลวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศของประเทศไทย

มาตรการ / วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	หน่วย รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
			เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสาธารณะ ตั้งแต่ปลายปี 2563 และยังคงมีความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน สื่อสารโดยใช้สื่อมวลชน (โทรทัศน์/ ออนไลน์/ นสพ.) เป็นเครื่องมือในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารของ สทอภ.
มาตรการ (การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก-EIT) 1. ให้คงมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างสม่ำเสมอ เช่น 1.1 ช่องทางการบริการ ขั้นตอนการบริการ (สสพ. สคร. สพก. สจก. สจอ.) 1.2 ด้านกฎ ระเบียบต่างๆ ที่กระทบต่อการปฏิบัติงาน (สจก./ สจอ.)		• สำนักสร้างเสริมพันธมิตร • สำนักเครือข่ายองค์ความรู้ • สำนักพัฒนาเทคโนโลยีกิจการอวกาศ	1. ปรับปรุงร้านค้าออนไลน์ http://awagad.gistda.or.th/ เป็นการให้บริการข้อมูลผลิตภัณฑ์จากดาวเทียม ไม่ว่าจะเป็น ภาพถ่ายจากดาวเทียม ชั้นข้อมูลเฉพาะเรื่องและชั้นข้อมูลเพิ่มค่า ชุดข้อมูลจาก Sensor ต่างๆ หนังสือ เอกสารเผยแพร่ และอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการซื้อข้อมูลผลิตภัณฑ์จากดาวเทียม โดยมีระบบการชำระเงินและการขนส่งที่เชื่อถือได้ 2. ในด้านการฝึกอบรมได้มีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมออนไลน์ และรับจองผ่านทางออนไลน์ด้วย (http://training.gistda.or.th/) 3. ในด้านกฎ ระเบียบต่างๆ ได้มีการพิจารณาร่วมกันและยังไม่มีปรับแก้ไขเพิ่มเติม
4. จัดการสื่อสารเกี่ยวกับด้านแผนการใช้จ่าย และ/หรือ สรุปสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ (สยศ. ด้านแผนปฏิบัติงานฯ / สจก. ด้านพัสดุ การเบิกจ่าย และการร้องเรียน) 5. ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น ชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่รับทราบแผนการใช้จ่ายของสำนัก ฝ่าย สม่ำเสมอ (ทุกสำนัก)	ต.ค. 65- ก.ย. 66	สำนักยุทธศาสตร์และทุกสำนักมีส่วน	6. จัดทำช่องทางสื่อสารเพิ่มเติม “GISTDA STATION” เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้แก่บุคลากร สทอภ. ในทุกระดับรับรู้ เข้าใจ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ โดยมีรูปแบบการจัดกิจกรรมในลักษณะการ บรรยาย/สนทนา/พูดคุย ภายในห้องบรรยาย มีทั้ง Onsite และ Online ผ่านการถ่ายทอดสด ได้แก่ Facebook Gistda group / Google Meet / WebEx / Zoom เช่น 7. จัด Town Hall สื่อสารนโยบาย ชี้แจง ประเด็นต่างๆ

ภาคผนวก

1. คำสั่งปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการฯ ที่ 39/2566 วันที่ 19 เมษายน 2566 (116/2564 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564)
2. อบรมแนวทางการและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ประจำปี 2566 ในวันที่ 25 มกราคม 2566
3. รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566
4. ประกาศ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy)
5. ข้อกำหนด ประกาศ ต่างๆ
6. ไลน์แบบ open chat ชื่อกลุ่มว่า “หนูดีสู้ภัย”

1. คำสั่งปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะทำงานฯ ที่ 39/2566 วันที่ 19 เมษายน 2566
(116/2564 วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564)



คำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ที่ ๑๑ /2566

เรื่อง ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการพัฒนาศักยภาพองค์กร

ตามคำสั่ง สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ที่ 116/2564 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพองค์กร นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ครอบคลุมด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อกำหนดเพิ่มเติมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจและหน้าที่ตามความในมาตรา 28 และ 29 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพองค์กรตามคำสั่งข้างต้น ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------------|
| 1. รองผู้อำนวยการ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
ที่กำกับดูแลภารกิจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 3 ท่าน (หากมี) | คณะกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนักบริหารโครงการอื้ออส-2 หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนักสร้างเสริมพันธมิตร หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนักเครือข่ายองค์ความรู้ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเทคโนโลยีกิจการอวกาศ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนักปฏิบัติการดาวเทียม หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมภูมิสารสนเทศ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักประยุกต์และบริหารภูมิสารสนเทศ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 11. ผู้อำนวยการสำนักจัดการองค์การส่วนกลาง หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 12. ผู้อำนวยการสำนักจัดการอุทยานรังสรรค์นวัตกรรมอวกาศ หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 13. เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้อำนวยการ | คณะกรรมการ |
| 14. หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 15. หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและสัญญา หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 16. หัวหน้าฝ่ายจัดการเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศกลาง หรือผู้แทน | คณะกรรมการ |
| 17. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 18. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินภารกิจตามโครงสร้างของสำนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตเพื่อจัดทำข้อเสนอ และสรุปผลการประเมินเสนอต่อผู้อำนวยการ สทอภ.
2. จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลของ สทอภ. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรรองรับการดำเนินการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์นโยบายที่กำหนดแผนงาน และโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเสนอต่อผู้อำนวยการ สทอภ.
3. ศึกษา วิเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมตามที่คณะกรรมการพัฒนา และส่งเสริมองค์การมหาชนกำหนด เพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) รวมทั้งให้ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกัน และลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม
4. ศึกษา วิเคราะห์เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 และกำหนดกรอบแนวทางและแผนงานต่างๆ เพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานและตัววัดผล รวมถึงจัดทำ ข้อมูลผลการดำเนินงานของ สทอภ. ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)
5. ศึกษา วิเคราะห์กรอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และกำหนดกรอบแนวทางและแผนงานต่างๆ รวมถึงจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานของ สทอภ. ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้
6. เผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงาน ตามแผนแม่บทการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลของ สทอภ. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ในการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบราชการ 4.0 และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และที่เกี่ยวข้อง
7. รวบรวมข้อมูล และสรุปผลการดำเนินงานของ สทอภ. ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA 4.0) ในการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบราชการ 4.0 และเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยวิเคราะห์จุดแข็ง และโอกาสปรับปรุง พร้อมทั้งข้อสังเกตและ/หรือข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการ สทอภ.
8. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ สทอภ.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 เมษายน 2566



(นายปกรณ์ อาภาพันธุ์)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

2. อบรมแนวการและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ประจำปี 2566 ในวันที่ 25 มกราคม 2566

ภาคผนวก 2

การอบรมแนวทางการและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน ITA ประจำปี 2566 ในวันที่ 25 มกราคม 2566

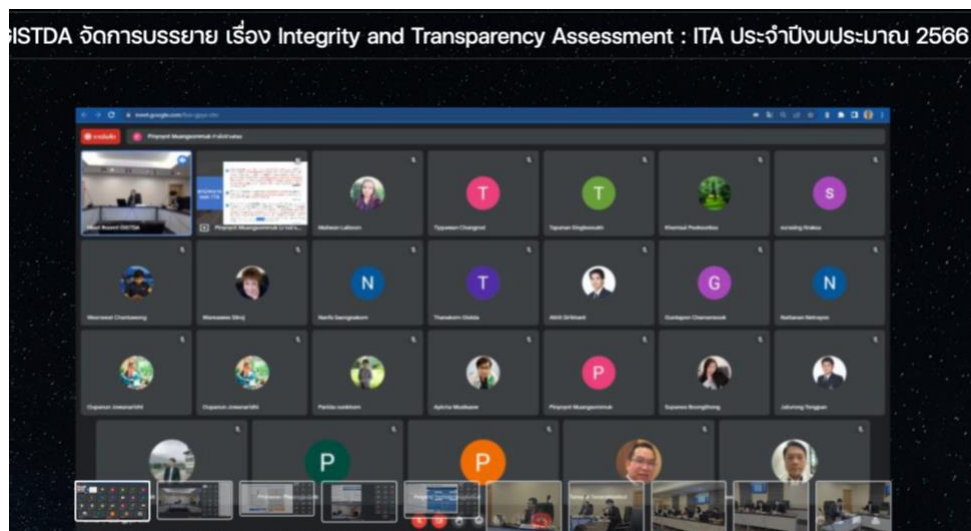
วันพุธที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2566 สำนักยุทธศาสตร์ โดย ฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กรจัดบรรยายในหัวข้อ เรื่อง แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ 2566

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เราเรียกสั้น ๆ ว่า ITA ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาล มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งลดโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงาน สามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย GISTDA เองก็ต้องเข้าร่วมการประเมิน ITA ที่ได้กำหนดไว้ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) อีกทั้งยังเป็นการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะต้องทำคะแนนให้ได้ 88 คะแนน ขึ้นไป

ดังนั้น เพื่อให้ บุคลากร GISTDA มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักยุทธศาสตร์จึงได้กิจกรรมในครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก นายภิญโญศ ม่วงสมสุข ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ สำนักงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ) มาบรรยายให้ความรู้

โดยทุกคนสามารถ Download เอกสารและภาพการบรรยายให้ความรู้ถึง “แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)” ได้ที่ [ลิงค์แชร์ไดรฟ์นี้ >>>](#)

<https://drive.google.com/drive/folders/14LuqPJxHyn7xOZpfJvIr4WQPc3ldV2T>



โดยมีทั้งเข้าฟังอบรมออนไลน์และออนไซต์

3. รายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566

รายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2566

วันพฤหัสบดีที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 14:00 – 16:30 น.

ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 7 สทอภ. ศูนย์ราชการ

รายนามคณะทำงานผู้เข้าประชุม ณ ศูนย์ราชการ

- | | |
|--|-------------------|
| 1. นายพีร์ ชูศรี
รอง ผสทอภ. | ประธานคณะทำงาน |
| 2. นางสาวระวีวรรณ นุชประมูล
หน.ฝกส. ผู้แทน ผอ.สจก. | คณะทำงาน |
| 3. นางสาวพิรารวรรณ พวงกุหลาบ
นิติกรชำนาญการ ผู้แทน หน.ฝกส. | คณะทำงาน |
| 4. นายวีระวิทย์ คำนวน
นักภูมิสารสนเทศชำนาญการพิเศษ ผู้แทน ผอ.สปภ. | คณะทำงาน |
| 5. นางสาวอุปนันทน์ เขาวนฤทธิ
เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะทำงาน |
| 6. นางวรรณัฐ ธีระวัฒน์
หน.ฝคส. | คณะทำงานเลขานุการ |
| 7. นางสาวธนิชพร เพิ่มผล
เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

รายนามคณะทำงานผู้เข้าร่วมผ่านระบบ E-Meeting

- | | |
|--|----------|
| 1. นายบุญชู บึงทอง
ผอ.สปท. | คณะทำงาน |
| 2. นางสาววรรณวีร์ ศิลโรจน์
ผอ.สจก. | คณะทำงาน |
| 3. นางพนิดา อุ่นคำ
ผอ.สจก. | คณะทำงาน |
| 4. ว่าที่ ร.ต.ปฐมพงศ์ เวชโพธิ์
หน.ฝทส./สจก. | คณะทำงาน |
| 5. นางสาวณัทพร ภูจำนงค์
หน.ฝบค./สสพ. ผู้แทน ผอ.สสพ. | คณะทำงาน |
| 6. นางสุรัสวดี อคินพิชร
เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้แทน ผอ.สธอ.-2 | คณะทำงาน |
| 7. นายฤชกร เกตุทองมงคล
นักพัฒนานวัตกรรม ผู้แทน ผอ.สปภ. | คณะทำงาน |

รายนามคณะทำงานที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|----------|
| 1. นางสาวปราณปรียา วงศ์ษา
ผอ.สคร. | คณะทำงาน |
| 2. นายปกรณ์ เพ็ชรประยูร
ผอ.สพน. | คณะทำงาน |
| 3. นางสาวสุกัญญา อินทร์สวาท
หน.ฟทบ. | คณะทำงาน |

รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| 1. นายอมรพันธ์ พุ่มฉัตร | เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์ชำนาญการพิเศษ |
| 2. นายปัญญาวุธ วิวิธชัย | เจ้าหน้าที่ยุทธศาสตร์ |

รายนามผู้เข้าร่วมประชุมผ่านระบบ E-Meeting

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. นางสาวลักขิกา เทียงพร้อม | เจ้าหน้าที่สื่อสารองค์กร |
|-----------------------------|--------------------------|

เริ่มประชุมเวลา 13:30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องที่ประธานฯ แจ้งที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2 : รับรองรายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2565

เลขานุการ รายงานว่าจัดทำ (ร่าง) รายงานการประชุมฯ และมีหนังสือเวียนให้คณะทำงานพิจารณา ตามหนังสือที่ สยศ. 299/2565 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2565 แล้ว โดยไม่มีผู้แก้ไขรายงาน รายละเอียดตามเอกสารแนบที่ 2.1

มติที่ประชุม : ที่ประชุมพิจารณาแล้วรับรองรายงานการประชุม โดยไม่มีข้อแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3: เรื่องเพื่อทราบ

วาระที่ 3.1 (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมว่าคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อเป็นกลไกในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างสังคมไทยที่ปลอดการทุจริต เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในมิติด้านคุณธรรม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ ระยะที่ 2 คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” จึงต้องอาศัยกลไกในระดับปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในแผนปฏิบัติการฯ ระยะที่ 2 นี้ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ทั้งในด้านการขับเคลื่อนการติดตามและรายงานผลให้มีความชัดเจนและ

เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้แทน อว. เข้าร่วมฟังการประชุมชี้แจงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566 จัดโดยกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งนี้ สทอภ. ประสานกับทาง อว. ได้ความว่า อว. อยู่ระหว่างจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) ทั้งนี้ หากดำเนินการแล้วเสร็จจะเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

ต่อมา สทอภ. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สทอภ. ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ ระยะที่ ๒ คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระที่ 3.1.1 ทั้งนี้ ร่างแผนดังกล่าวอยู่ระหว่างปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม และ อว. ต่อไป

อนึ่ง ภายใต้แผนดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากทุกสำนัก ด้วยเป็นกิจกรรมที่ต้องนำเข้าประกอบการวัดผลการดำเนินงานของ สทอภ. ต่อ อว. และกรมการศาสนา และรายงานประกอบกับการประเมิน ITA ด้วย

มติที่ประชุม : รับทราบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และมอบหมายให้ทุกสำนักให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมฯ ดังกล่าว

วาระที่ 3.2 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เลขานุการ รายงานว่าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ศปท.อว.) ส่งร่างแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ อว. และ สป.อว. (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สทอภ. (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามหนังสือที่ อว 0212/ว22140 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2565 และในเดือนธันวาคม ศปท. อว. ส่งร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) จากสำนักงาน ปปช. เพื่อแจ้งให้ทราบและนำแผนดังกล่าวไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามหนังสือที่ อว 0213/ว27339 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2565

ต่อมา ผสทอภ. อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แล้ว ตามหนังสือที่ สยศ. 1210/2565 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 และจัดส่งแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สทอภ. ประจำปี พ.ศ. 2566 ให้แก่ ศปท.อว. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565

มติที่ประชุม : รับทราบแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สทอภ. และแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และมอบหมายให้ทุกสำนักให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ตามแผนดำเนินงานดังกล่าว

วาระที่ 3.3 แผนดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบ KM การจัดการองค์ความรู้ ปีงบประมาณ 2566

เลขานุการ รายงานว่าในปีงบประมาณ 2566 สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชน ภายใต้โครงสร้างที่ 4 : การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการ กำหนด ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในประเด็นประเมินย่อย 5.1 (2) การบริหารจัดการความรู้ โดย “คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนมีกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรที่เหมาะสม โดยมีการรวบรวม จัดเก็บ ความรู้ ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์การจัดตั้ง และมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีหรือช่องทางการสื่อสารต่างๆ” ซึ่ง สยศ. ได้จัดทำแผนการดำเนินงานด้านการจัดการองค์ความรู้ และ การพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รายละเอียดแผนการดำเนินงานตามเอกสารแนบ 3.3.1 ภายใต้แผนการดำเนินงานนี้ ประกอบด้วยการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และการจัดการถ่ายทอดและจัดเก็บองค์ความรู้

ต่อมา สยศ. ขออนุมัติดำเนินงานโครงการพัฒนาปรับปรุงระบบ KM การจัดการองค์ความรู้ และลงนามใบสั่งจ้างเลขที่ 74/2566 ไปเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2565 กับบริษัท จี.เมคคาทรอนิกส์ จำกัด งบประมาณ 499,000 บาท (สี่แสนเก้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาระบบ 180 วัน ครบกำหนดส่งมอบงานที่แล้วเสร็จทั้งหมด วันที่ 11 มิถุนายน 2566 โดยมีรายละเอียดแผนการดำเนินงานตามสัญญาจ้าง ตามเอกสารแนบ 3.3.2 และการดำเนินงานตามงวดงานที่ 1 คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ และ ผู้รับจ้าง ได้ประชุมหารือและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อดำเนินงานในส่วนของการออกแบบและกำหนดแนวทางการพัฒนาปรับปรุงระบบฯ รายละเอียดตามเอกสารแนบ 3.3.3 ทั้งนี้ ผู้รับจ้างส่งมอบงานจ้างงวดงานที่ 1 เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566

มติที่ประชุม : รับทราบแผนดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบ KM และการจัดการองค์ความรู้ ปีงบประมาณ 2566

วาระที่ 3.4 แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ต่อ ครม. และ ครม. มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 โดยให้สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ รับความเห็นของ กระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี มีหนังสือที่ นร. 0106/1595 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2565 เรื่องระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565 ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาให้องค์การมหาชน นำหลักการของระเบียบฉบับนี้ไปใช้บังคับโดยอนุโลม หรือนำหลักการของระเบียบไปเป็นแนวทางในการวางระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนด แล้วแต่กรณี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งขององค์การมหาชนด้วย ในส่วนของ สทอภ. สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร.

1200/ว29 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 ขอให้องค์การมหาชนนำหลักการของระเบียบไปเป็นแนวทางในการวางระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ หรือข้อกำหนด แล้วแต่กรณี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งขององค์การมหาชน โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน

ต่อมา สจก. มอบหมายให้ ผกส. และ ผทบ. ดำเนินการศึกษาเพื่อเสนอปรับใช้ภายใน สทอภ. และ สยศ. มอบหมายให้ ผบย. และ ผศอ. ดำเนินการศึกษา เนื่องจากสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนา สทอภ. ให้เป็น Healthy Organization (Transform GISTDA to be the Healthy Organization) KR4.1.5 สร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ระบบงานรองรับการเข้าใช้งานแบบระยะไกล (Working from anyplace) เพื่อปรับใช้ในเชิงยุทธศาสตร์องค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้วย ทั้งนี้ ผบย. ได้สรุปแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามเอกสารแนบ 3.4.1

มติที่ประชุม : รับทราบแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

ระเบียบวาระที่ 4: เรื่องเพื่อพิจารณา

วาระที่ 4.1 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA) ประจำปี 2566 และ รางวัลเลิศรัฐ

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมถึงความเป็นมาและการดำเนินงาน ดังนี้

(1) **ความเป็นมาและการดำเนินงานด้านการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) :** สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ ติดตามและประเมินผลยกระดับเป็นระบบราชการ 4.0 ซึ่งการประเมินฯ ประกอบด้วย 7 หมวด คือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ และกำหนดให้การประเมิน PMQA 4.0 เป็นตัวชี้วัดบังคับสำหรับองค์การมหาชนตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำหลักเกณฑ์ PMQA 4.0 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเครื่องมือไปวิเคราะห์องค์การด้วยตนเองเพื่อหาโอกาสในการปรับปรุงองค์การ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาองค์การ นำไปสู่การยกระดับองค์การให้เป็นระบบราชการ 4.0 ทั้งนี้ ผลการประเมินสถานะ PMQA 4.0 ของ สทอภ. ในปี 2564 (ผลการดำเนินงานปี 2563) ผลการประเมินได้ 387.33 คะแนน และในปี 2565 (ผลการดำเนินงานปี 2564) ผลการประเมินได้ 436.01 คะแนน จากคะแนนเต็ม 500 ทั้งนี้สำหรับการประเมินในปี 2565 สยศ. ได้เวียนแจ้งให้ทุกสำนักบริหารเพื่อเป็นข้อมูลดำเนินการตามหนังสือที่ สยศ 1073/2565 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565 แล้ว

ในปี 2566 สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดบังคับ โดย สทอภ. จะได้เป้าหมายขั้นสูง (100คะแนน) ต้องได้ 444.73 คะแนนขึ้นไป และกำหนดให้กรอกข้อมูลตามฟอร์มที่กำหนดในระบบประเมินระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2566 โดยตามข้อกำหนดต้องตอบคำถาม 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ เหมือนกับในปี 2565 แต่อาจมีปรับคำถามเล็กน้อย ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับการประกวตรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี

2566 สรุปการผู้รับผิดชอบในแต่ละหมวดการประเมิน และแบบฟอร์มประกอบการขอข้อมูล ตามเอกสารแนบ 4.1.2 โดยสรุปประเด็นหลัก ดังนี้

หัวข้อหลัก	สำนักที่รับผิดชอบ (กรอกข้อมูลองค์กร)
หมวด 1 การนำองค์กร	
1.1 ระบบการนำองค์กรที่สร้างความยั่งยืน	สยศ. / สสพ.
1.2 การป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส	สยศ./สจก./สสพ./สคร./สพก./สปก.
1.3 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการสร้างการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก	สสพ./สคร./สพก./สปก./สยศ.
1.4 การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว	สยศ.
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	
2.1 แผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน	สยศ.
2.2 เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องพันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ	
2.3 แผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน	
2.4 การติดตามผลการบรรลุเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา และการรายงานผล	
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
3.1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง	สสพ./สคร./สพก./สปก.
3.2 การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ประโยชน์	สสพ.
3.3 การสร้างนวัตกรรมบริการที่สร้างความแตกต่าง และสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะ	สสพ./สคร./สพก./สปก.
3.4 กระบวนการการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์	สจก.
หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้	
4.1 การใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ	สปก./สสพ./สคร./สยศ.
4.2 การวิเคราะห์ผลจากข้อมูล และตัววัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหา	สปก./สสพ./สคร./สยศ.
4.3 การจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม	สปก./สสพ./สคร./สยศ.
4.4 การบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล	สจก./ CIO / สยศ. (หลัก) ทุกสำนัก (ในข้อ 4.4.6 แผนรองรับต่อภัยพิบัติ/ภาวะฉุกเฉิน)

หัวข้อหลัก	สำนักที่รับผิดชอบ (กรอกข้อมูลองค์กร)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	สจก./สยศ.
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	สจก./สยศ.
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (ข้อย่อย 5.3.1–5.3.5 ต้องเป็นเรื่องที่ต้องสัมพันธ์กัน)	สจก./สยศ.
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	สยศ.
หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	
6.1 กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ	สปภ./สสพ./สคร./สปภ./สพพ./สยศ.
6.2 การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และบริการ	สปภ./สสพ./สคร./สปภ./สพพ./สจก./สยศ.
6.3 การลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน	สจก./สปภ./สสพ./สคร./สปภ./สพพ./สยศ.
6.4 การมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์การ และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ	สยศ.
หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ	
7.1. การบรรลุผลลัพธ์ของตัวชี้วัดตามพันธกิจ	สยศ. ประสานส่วนที่เกี่ยวข้อง
7.2. การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ และประชาชน	
7.3. การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร	
7.4. การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ	
7.5. การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	
7.6. การบรรลุผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลการจัดการกระบวนการ	

(2) **ความเป็นมาและการดำเนินงานในด้านการเสนอขอรางวัลเลิศรัฐ:** สำนักงาน ก.พ.ร. จัดให้มีการมอบ "รางวัลคุณภาพการให้บริการประชาชน" ขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2547 เพื่อเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่ดำเนินการปรับปรุงการให้บริการโดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และการจัดการรางวัลดังกล่าวได้ปรับเปลี่ยนชื่อและเกณฑ์รางวัลมาตามลำดับ ในปี 2566 นี้ สำนักงาน ก.พ.ร. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาและแนวทางการสมัครรางวัลเลิศรัฐ ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 โดยการประกวดรางวัลเลิศรัฐประจำปีจะเป็นการประกวดเพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการดำเนินงานเป็นเลิศในด้านต่างๆ โดยแบ่งรางวัลออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. รางวัลบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 2. รางวัลบริการภาครัฐ 3. รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้งนี้ สทอภ. ได้เสนอโครงการขอรางวัลเลิศรัฐตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา ทั้งส่วนรางวัลบริการ และรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้รับรางวัลในปี 2564 ได้แก่ รางวัลบริการภาครัฐและรางวัลบริหาร

ราชการแบบมีส่วนร่วม 2 รางวัล (1) รางวัลบริการภาครัฐ ระดับดี ประเภทนวัตกรรมบริการ ได้แก่ ผลงาน "ระบบชี้จุดไฟฟ้าเพื่อการลด PM 2.5 ด้วยเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ" และ (2) รางวัลการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ระดับดี ประเภทรางวัลสัมฤทธิ์ผลประชาชนมีส่วนร่วม (Effective Change) ได้แก่ ผลงาน "พัฒนาชุมชนด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการมีส่วนร่วม ตำบลแม่ศึก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่" และในปี 2565 สทอภ. ได้รับรางวัลบริการภาครัฐ ประเภทนวัตกรรมบริการ ได้แก่ ผลงาน "iMAP เพื่อบริหารจัดการโควิด 19" สำหรับในปี 2566 ได้เสนอขอรับรางวัล ได้แก่

-รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA): สยศ. จัดทำข้อมูลลักษณะขององค์กร และ ตัวชี้วัดขององค์กร ส่งในระบบประเมินรางวัลเลิศรัฐ รอบแรก ตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งผลในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ ทั้งนี้ หากผ่านการพิจารณาจะต้องดำเนินการกรอกข้อมูลเพิ่มเติมในแบบฟอร์ม ได้แก่ บทสรุปผู้บริหาร และรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 (Application Report)

-รางวัลสาขาการบริการภาครัฐ ประเภทรางวัลนวัตกรรมบริการ: สยศ. รวบรวมโครงการที่แต่ละส่วนสำนักเสนอเพื่อเข้าร่วมประกวดรางวัลเลิศรัฐประเภทรางวัลบริการภาครัฐ ประจำปี 2566 จำนวน 3 รางวัล และนำเข้าข้อมูลในระบบเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ 13 กุมภาพันธ์

มติที่ประชุม :

1. เห็นชอบแผนการดำเนินงานการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ 2566
2. มอบหมายผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามสรุปายการผู้รับผิดชอบในแต่ละหมวดการประเมินในข้อ (1) โดยมี สยศ. เป็นผู้ประสานการจัดประชุมร่วมเพื่อจัดทำข้อมูล

วาระที่ 4.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมว่าสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ เพื่อให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ ได้รับทราบคุณลักษณะและสถานการณ์ดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศและเพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการดำเนินงานบรรลุซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561–2580) โดย คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติในการประชุมครั้งที่ 133/2565 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565 เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และ สำนักงาน ป.ป.ช. นำส่งคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อใช้ประกอบการขับเคลื่อนการประเมินฯ ภายในหน่วยงาน เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565 ทั้งนี้ สทอภ. โดย สยศ. ได้ดำเนินการต่างๆ โดยสรุป ดังนี้

(1) จัดทำสรุปผลการประเมิน ITA 2565 ตามคำแนะนำจาก ป.ป.ช. โดยจัดทำเป็น มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปี 2565 เทียบกับปี 2564 และแผนการปรับปรุงและผู้รับผิดชอบ ซึ่งดำเนินการตามข้อกำหนด ITA และต้องนำมาตรการนี้เผยแพร่ในเว็บไซต์ และต้องรายงานในระบบสำนักงาน ป.ป.ช. ในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2566 รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระที่ 4.2.1 โดยสรุปรายการตามแผนที่ต้องคงมาตรการ และเพิ่มการปรับปรุง ดังนี้

แบบวัด/ตัวชี้วัด (คะแนน)	ประเด็นปรับปรุง/ระยะเวลา*	มาตรการ / ผู้รับผิดชอบ
1. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)		
-ตัวชี้วัด 9 การเปิดเผยข้อมูล (100)	-ไม่มีประเด็นแก้ไขแต่คงมาตรการไว้/ *ต.ค. 65 ถึง ก.ย. 66	2. ให้มีผู้รับผิดชอบหลักเฉพาะ และมีระดับผู้บริหาร หรือ คณะ ดำเนินการโดยเป็นผู้แทนของ ผู้อำนวยการ สทอภ. (สยศ./ทุกสำนักสนับสนุน)
-ตัวชี้วัด 10 การป้องกันการทุจริต (100)		3. สร้างความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ในเรื่อง ITA / OIT EIT IIT (สยศ./ทุกสำนักสนับสนุน) 4. ดำเนินการสื่อสารให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รับทราบและเข้าใจกลไกการเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์ (สยศ./ทุกสำนักสนับสนุน)
ผู้กำกับติดตามหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามข้อกำหนด		
1. คณะผู้บริหาร สทอภ. กำกับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งปี 2. คณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร กำกับติดตามอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส 3. คณะกรรมการ สทอภ. รายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ครั้ง (รายปี)		
2. แบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)		
-ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (95.06)	1.การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น 2.ความพึงพอใจของผู้รับบริการในขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน 3.การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น *ต.ค. 65 ถึง ก.ย. 66	1.ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ (สสพ. สคร. สวก.) 2.ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นในทุกส่วนงาน (สสพ. สคร. สวก.)
-ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (93.39)		

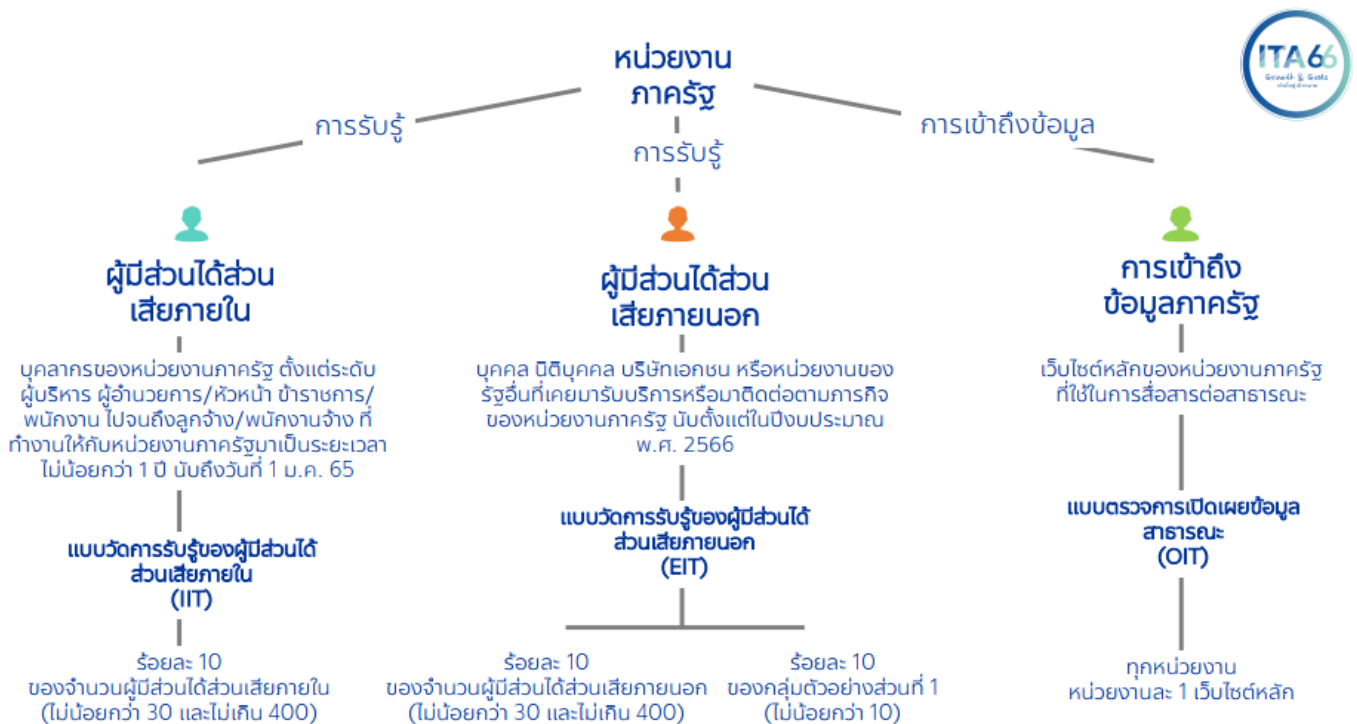
แบบวัด/ตัวชี้วัด (คะแนน)	ประเด็นปรับปรุง/ระยะเวลา*	มาตรการ / ผู้รับผิดชอบ
-ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการ สื่อสาร (93.85)	-คงมาตรการ -*ต.ค. 65 ถึง ก.ย. 66	เผยแพร่ผลงาน รักษาช่องทาง และเพิ่มช่องทาง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลใหม่ๆ (หากมี) (สสพ. สคร. สพก.)
ผู้กำกับติดตามหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามข้อกำหนด 1. คณะผู้บริหาร สทอภ. กำกับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งปี 2. คณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงาน หรือ คณะผู้บริหาร โดยจะมีการติดตามอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส		
3) แบบวัดบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (IIT)		
ตัวชี้วัดที่ 1 การ ปฏิบัติหน้าที่ (93.49)	รักษาระดับและเพิ่มประสิทธิภาพ	1. ให้คงมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับทราบอย่าง สม่ำเสมอ เช่น 1.1 ช่องทางการบริการ ขั้นตอนการบริการ (สสพ. สคร. สพก. สจก. สจอ.) 1.2 ด้านกฎ ระเบียบต่างๆ ที่กระทบต่อการ ปฏิบัติงาน (สจก./สจอ.)
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้ งบประมาณ (88.62)	สทอภ. อาจยังมีการสื่อสารที่ยังไม่ ทั่วถึง หรือ ขาดการชี้แจงโดยอาจ ให้เจ้าหน้าที่เข้าใจในเรื่องต่างๆ นอกจากการเวียนหนังสือให้ รับทราบ หรือ เวียนเพียงครั้งเดียว ไม่การกระตุ้น	2. จัดการสื่อสารเกี่ยวกับด้านแผนการใช้จ่าย และ/ หรือ สรุปสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ (สยศ. ด้านแผนปฏิบัติงานฯ / สจก. ด้านพัสดุ การ เบิกจ่าย และการร้องเรียน) 3. ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น ชี้แจงเจ้าหน้าที่ ให้รับทราบ แผนการใช้จ่ายของสำนัก ฝ่าย สม่ำเสมอ (ทุกสำนัก)
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ อำนาจ (90.80)	รักษาระดับและเพิ่มประสิทธิภาพ	4. ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่เข้าใจในเรื่องอำนาจ หน้าที่ (ผู้บริหาร และ สจก.)
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ (87.07)	บุคลากรไม่ทราบขั้นตอน วิธีการ ยืม คืน ทั้งจากการยืมของบุคลากร ภายใน และภายนอก	5. แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบทุกช่องทาง (สจก. สจอ.) 6. จัดสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เปิดโอกาสให้ สอบถาม (สจก. สจอ.)
ตัวชี้วัดที่ 5 การ แก้ไขปัญหาการ ทุจริต (86.15)	ประเด็นที่บุคลากรภายใน หน่วยงานพบเห็นแนวโน้มการ ทุจริตที่จะเกิดขึ้น	7. เพิ่มมาตรการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับ ขั้นตอนที่อาจนำไปสู่การทุจริต และสื่อสารให้ เจ้าหน้าที่รับทราบขั้นตอนการดำเนินการให้ถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด รวมถึงการสื่อสาร ชี้แจง ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการด้วย
ผู้กำกับติดตามหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ดำเนินการตามข้อกำหนด		

แบบวัด/ตัวชี้วัด (คะแนน)	ประเด็นปรับปรุง/ระยะเวลา*	มาตรการ / ผู้รับผิดชอบ
1. คณะผู้บริหาร สทอภ. กำกับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งปี โดยการรายงานผลการดำเนินงานจะรายงานผ่านระบบ project based management เพื่อให้ผู้บริหารรับทราบผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่าย เพื่อใช้ในการบริหารงาน (http://budget.gistda.or.th:8080/signin) 2. คณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงาน หรือ คณะผู้บริหาร โดยจะมีการติดตามอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส 3. คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคล โดยจะมีการติดตามอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส คณะกรรมการ สทอภ. รายงานผลการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง		

(2) จัดทำแผนดำเนินงาน ITA ประจำปี 2566 โดยอิงจากคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566 รายละเอียดแผนดำเนินงานประจำปี 2566 ตามเอกสารประกอบวาระที่ 4.2.2

(3) การประเมิน ITA ในปี 2566 มีปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์เพิ่มเติมข้อกำหนดมากขึ้น รวมไปถึงการดำเนินการในส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รายละเอียดตามเอกสารประกอบ 4.2.3 โดยสรุป ดังนี้

(3.1) แผนภาพสรุปหลักเกณฑ์การประเมิน ITA



(3.2) โครงสร้างการให้คะแนน

แบบวัด	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม	คะแนน
IIT	30	1. การปฏิบัติหน้าที่	-	6	1
		2. การใช้งบประมาณ	-	6	1
		3. การใช้อำนาจ	-	6	1
		4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	-	6	1

		5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	-	6	1
EIT	30	6. คุณภาพการดำเนินงาน		5	1
		7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร		5	1
	15	8. การปรับปรุงการทำงาน		5	1
OIT	40	9. การเปิดเผยข้อมูล	9.1 ข้อมูลพื้นฐาน	10	0.4
			9.2 การบริหารงาน	8	0.5
			9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง	4	1
			9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4	1
			9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส	4	1
		10. การป้องกันการทุจริต	10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	8	1.25
			10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	5	2

(3.3) การประเมินปี 2566 มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ 6 เรื่อง ได้แก่

- **วิธีการเข้าตอบออนไลน์:** เปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐเข้าร่วมตอบแบบวัด IIT และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐเข้าร่วมตอบแบบวัด EIT จะเป็นการเข้าตอบด้วยตนเองโดยตรงผ่านทางระบบ ITAS โดยใช้หมายเลขโทรศัพท์และยืนยันตัวตนด้วยรหัสผ่านครั้งเดียว (OTP)
- **การจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก:** การจัดเก็บข้อมูลจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐในการเข้าตอบด้วยตนเองโดยหน่วยงานจะต้องกำกับติดตามให้มีผู้ตอบตามเงื่อนไขที่กำหนด จากนั้นจะมีการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง
- **ระยะเวลาการตอบ IIT EIT OIT:** มีการปรับระยะเวลาการตอบ IIT&EIT ให้มากขึ้น จากเดิมระยะเวลา 3 เดือน เพิ่มระยะเวลาเป็น 6 เดือน และเพิ่มระยะเวลาการตอบแบบวัด OIT เป็นระยะเวลา 4 เดือน
- **ประเด็นคำถามในแบบวัด OIT** เพิ่มประเด็นนโยบาย "No Gift Policy" ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ (Big Rock) และเพิ่มประเด็นการขับเคลื่อน พรบ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นำไปสู่การปรับปรุงข้อคำถามใหม่ในแบบวัด OIT นอกจากนี้ ยังมีการปรับลด/ควรวรมบางข้อคำถาม และปรับปรุงองค์ประกอบด้านข้อมูลในแต่ละข้อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- **ประเด็นคำถามในแบบวัด IIT และแบบวัด EIT** มีการปรับปรุงข้อความในข้อคำถามให้มีความกระชับและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดความสับสนของผู้ตอบ
- **ระบบ ITAS** มีการปรับปรุงฟังก์ชันการใช้งานให้เป็นมิตรต่อผู้ใช้งานมากยิ่งขึ้น

(4) การกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สทอภ. และการประชาสัมพันธ์ดำเนินการ ดังนี้

- ข้อกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ปฏิบัติงานระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ให้มีทุกระดับ ทุก ส่วนงาน ร้อยละ 10 (คละกัน) ให้พิจารณาร่วมกัน (ไม่น้อยกว่า 32 คน)
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อย่างน้อยร้อยละ 10 ของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ทั้งนี้ สยศ. มี หนังสือที่ สยศ. 47/2566 ลงวันที่ 12 มกราคม 2566 เพื่อขอข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกปีงบประมาณ 2566 และ ผศอ. /สยศ. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบของสำนักงาน ป.ป.ช. เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2566
- สยศ. จัดทำโปสเตอร์สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการเข้าร่วมตอบแบบ EIT โดยจะไว้ที่ หน้าเว็บไซต์ของ สทอภ. และ ส่งให้หน่วยงานผู้รับบริการ ตามเอกสารประกอบวาระที่ 4.2.4

(5) การปรับปรุงข้อมูลเปิดเผยต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ : สยศ. ได้เข้าไปปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ บางส่วน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลถูกต้องตรงตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดรายละเอียดตามคู่มือ (เอกสารประกอบ วาระที่ 4.2.3) จึงขอให้ผู้แทนแต่ละสำนักดำเนินการปรับปรุงและแจ้ง link ให้ สยศ. ทั้งนี้ สยศ. จะส่งแบบฟอร์ม Google sheet ให้กรอกรออนไลน์ต่อไป

(6) ตัวชี้วัด OIT ที่ทุกสำนักมีส่วนที่ดำเนินการ ได้แก่

(6.1) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน “ข้อ O14 คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน” โดยต้องแสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน และมีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) เป็นคู่มือปฏิบัติการกิจ ไต (2) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด (3) กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ทั้งนี้ ตามข้อกำหนด สำนักงาน ป.ป.ท. ให้มีอย่างน้อยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ 1 คู่มือ อย่างไรก็ตาม กรณีที่แต่ละสำนักมีคู่มือที่ต้องใช้เป็น มาตรฐานเดียวกันให้นำขึ้นเว็บไซต์ สทอภ. ได้

(6.2) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส “ข้อ O30 การเปิด โอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม” โดยตามข้อกำหนด สทอภ. ต้องแสดงรายงานผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน และต้องมีข้อมูลผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มี ส่วนร่วม อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (3) ผลจาก การมีส่วนร่วม (4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ทั้งนี้ ต้องเป็นการดำเนินการในปี 2566

(6.3) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส “ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม” โดยต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือ คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม (2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรม สีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน โดยเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

มติที่ประชุม : เห็นชอบและมอบหมาย ดังนี้

1. เห็นชอบมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทอภ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และผู้รับผิดชอบดำเนินการตามมาตรการตามที่สรุปในข้อ (1) (เอกสารประกอบวาระ 4.2.1)
2. เห็นชอบแผนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2566 ตามที่แจ้งตามข้อ (2) (เอกสารประกอบวาระ 4.2.2)
3. มอบหมายให้แต่ละสำนักส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานเกินกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน และ สดส./ สผอ. หน่วยละ 2 คน ตามที่แจ้งตามข้อ (4) โดยมอบหมาย สยศ. มีหนังสือแจ้งขอรายชื่อเจ้าหน้าที่
4. เห็นชอบโปสเตอร์สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการเข้าร่วมตอบแบบ EIT ตามที่แจ้งในข้อ (4) และนำเสนอ ผสทอภ. อนุมัติก่อนเผยแพร่ต่อไป (เอกสารประกอบวาระ 4.2.3)
5. มอบหมาย สจก. สยศ. สสพ. สคร. สพก. ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ตามที่สรุปในข้อ (5) (เอกสารประกอบวาระที่ 4.2.5) โดยมอบหมาย สยศ. แจกเวียนแบบฟอร์มให้สำนักที่เกี่ยวข้องกรอกข้อมูล
6. ขอความร่วมมือทุกสำนักดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องในตัวชี้วัดย่อย 9.2 และ 9.5 ข้อ O14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ข้อ O30 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมร่วมตามที่แจ้งในข้อ (5) (เอกสารประกอบวาระที่ 4.2.5) โดยเฉพาะ สสพ. สคร. สพก. สธอ.-2 สปภ. สพน. ที่ภายใต้โครงการ โดยส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมกับผู้มีส่วนได้เสีย
7. มอบหมาย สยศ. ดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องในตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม และจัดทำโปสเตอร์ข้อควรปฏิบัติ (Dos & Don'ts) พร้อมสื่อสารภายในให้เจ้าหน้าที่ สทอภ. ได้ทราบ

วาระที่ 4.3 ผลการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมว่าในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพองค์กร ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 11 มีนาคม 2565 สยศ. ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (2566-2570) และที่ประชุมมีมติรับทราบการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (2566-2570) ในปีงบประมาณ 2566 สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดกรอบการประเมินองค์การมหาชน โดยภายใต้องค์ประกอบที่ 4 : การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการ กำหนด ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน ในประเด็นประเมินย่อย 3.2 “คณะกรรมการกำกับให้ฝ่ายบริหารจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว...” เพื่อวัดระดับความสำเร็จและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ รวมถึงการวัดผลในมิติอื่น ๆ แผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล เป็นการวางแผนระยะยาว 5 ปี ดังนั้นการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (2566-2570) นอกจากจะใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์แล้ว ยังนำไปตอบโจทย์ตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินองค์การมหาชนของสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วย ต่อมา ระเบียบคณะกรรมการ สทอภ. ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ข้อ 4 กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กรและบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ข้อ 9 (2) ให้คณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองโครงสร้างบุคคล แผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ สทอภ. จัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี ร่วมกับฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร และการสร้างกระบวนการขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ในการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยการกำหนด Change Agent Team ระดับบริหาร ประกอบด้วยรอง ผสทอภ. ผอ.สำนัก และมีการสรุปรายงาน ผสทอภ. เป็นระยะ

ที่ปรึกษา และ สยศ. ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในแผนงานที่เกี่ยวข้องการสำรวจองค์กรโดยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรหลักที่รับผิดชอบโครงการ/ภารกิจ/ภาระงาน โดยตรง (Key Person) สามารถให้ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อเท็จจริงได้ เพื่อเก็บข้อมูลทัศนคติ แนวคิด หลักการบริหารงาน หลักการบริหารบุคลากร และการวิเคราะห์หาข้อดีข้อด้อย นำผลการสำรวจองค์กรที่ได้จากการเข้าสัมภาษณ์บุคลากรในระดับต่าง ๆ มาประมวลวิเคราะห์เพื่อหาข้อดีเพื่อการทำกลยุทธ์ส่งเสริมและข้อด้อยในการทำกลยุทธ์สำหรับการพัฒนา นำข้อมูลทั้งหมดไปกำหนดประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล และประเมินผลการปรับโครงสร้างองค์กร โดยสรุปดังนี้

1. (ร่าง) แผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) HR Transformation (2) Organization Transformation 3. Culture Transformation 4. Capability Building และ 5. Internal Communication Enhancement

(1.1) การปรับเปลี่ยน/ปรับปรุง กระบวนการบริหารงานบุคคล (HR Transformation) โดยมีประเด็นย่อย 3 ประเด็น ได้แก่

(1.1.1) HR Redesign (Fixed Basics e.g., Process, Policies) & Compliances: การทบทวนการออกแบบงานต่าง ๆ ในทุก ๆ ส่วนงานของ HR (งานพื้นฐานต่าง ๆ เช่น นโยบาย ๆ กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร รวมถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ ข้อกำหนดภายนอกอื่น ๆ

(1.1.2) Performance Management: ระบบการบริหารผลการปฏิบัติของบุคลากร (ตัวชี้วัดและพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์) ซึ่งเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ให้สัมพันธ์กับทิศทางขององค์กร เชื่อมโยงมายังสำนัก/ฝ่าย เริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย การให้ Coaching & Feedback การทบทวนผลของเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสะท้อนเป็นผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การนำผลการทบทวนไปใช้ต่อ เช่น การพัฒนาการเติบโตของบุคลากร เป็นต้น และรวมถึงการให้รางวัลใด ๆ

(1.1.3) HR Effectiveness -> HRBP Model: การปรับปรุงประสิทธิภาพของงานบุคลากรให้ทันสมัย โดยเริ่มศึกษา โครงสร้างงาน HR Business Partner (HRBP) Model และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อสนับสนุนให้มีการผลักดัน เรื่อง บุคลากรและองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่สัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมากกว่างานสนับสนุน (Support)

(1.2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) โดยมีประเด็นย่อย 3 ประเด็น ได้แก่

(1.2.1) Organization Effectiveness (Redesign): สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยต้องทบทวนบทบาท หน้าที่ของแต่ละ ฝ่าย สังกัด ให้สัมพันธ์กับทิศทางขององค์กรเป็นระยะ ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงการออกแบบ Job Description, Job Specification และ Functional Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน

(1.2.2) Strategic Workforce Planning: การวางแผนอัตรากำลังคนในองค์กร กระบวนการ ทบทวน จำนวนบุคลากร (ทั้งด้าน ประเภท จำนวน ทักษะ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร) ทั้งระบบให้สัมพันธ์กับ โครงสร้างและทิศทางขององค์กร

(1.2.3) Talent Mobility & Succession Management: ระบบ กระบวนการคัดเลือก Talent ขององค์กร ซึ่งนิยามครอบคลุมทั้งสายผู้นำองค์กรในอนาคตและ สายผู้ชำนาญงานต่างๆ พร้อมการ เชื่อมโยงไปที่ระบบ การดูแล การพัฒนา และการมอบหมายงาน เพื่อสร้างการพัฒนา ส่งเสริมให้เติบโต อย่างเป็น ระบบ และสามารถเชื่อมโยงไปที่การพัฒนา Talent เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ต้องสืบทอด เช่น จากกรณี เกษียณ หรือ ลาออก เป็นต้น

(1.3) การเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) โดยมีประเด็นย่อย 3 ประเด็น ได้แก่

(1.3.1) Project Based & Agile & Culture of Diversity & Inclusion: โดยมุ่งเน้นการปรับวัฒนธรรม

- การทำงานร่วมกันขององค์กร เพิ่มเติมจากเน้นเฉพาะงานของฝ่ายตนเอง ให้เป็นแบบ Project Based Management (PBM) ให้เป็นรูปธรรม และส่งเสริมให้ทุก ๆ งานผสานความร่วมมือ ซึ่งกันและกันตาม เป้าหมายขององค์กร โครงการ ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับสำนัก และระดับฝ่าย/ส่วนงานเพื่อตอบสนองพันธะที่กำหนดไว้

- การทำงานให้เป็นแบบคล่องตัว (Agile) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ซึ่งรวมถึง ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร

- การทำงานร่วมกันให้ เข้าใจความเหมือนความต่างของแต่ละคน ทั้งความคิด การกระทำ โดยไม่มีการแบ่งแยก และมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

(1.3.2) Strategic Employer Branding & Employee Experiences (Engagement): มุ่งสร้าง ภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะของนายจ้าง ให้สามารถดึงดูด บุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ให้ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับและอยากมาปฏิบัติงานด้วยความภูมิใจ เติบโตและได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง สังคม ประเทศชาติ ด้วยความรู้สึกผูกพัน โดยอาจจัดทำแบบสอบถาม เพื่อวัด Employment Engagement ทุก 6 หรือ 12 เดือน และจัดทำ Action Plan เพื่อพัฒนาให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกันในทุกระดับ ตั้งแต่องค์กร สำนัก ฝ่าย โดยวัดจากผู้บริหารทุกระดับ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง สหอก. แบ่งเป็น Action Plan ระดับองค์กร และระดับสำนัก ฝ่าย

(1.3.3) Strategic Rewards & Recognitions: กำหนดนโยบายการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเป็นได้ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น คำชมเชย การยกย่อง เป็นต้น

(1.3.4) Step up Informal Learning Culture & Knowledge Sharing: มุ่งสร้างให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ผ่านกลไก 70:20:10 (ผ่านการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านการเรียนรู้จากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ผ่านการ เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ) โดยบุคลากรแต่ละท่านเป็นเจ้าของความคิดในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สัมพันธ์ กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการแบ่งปันให้ผู้อื่นอย่างเป็นระบบ และนำไปต่อยอดได้

(1.3.5) Flexible Workplace: มุ่งเน้น และส่งเสริม เสริมสร้าง สถานที่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ในการทำงาน ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ให้สามารถปฏิบัติงานได้ในทุก ๆ สถานที่ ทั้งในองค์กร นอกองค์กร

(1.4) การสร้างความรู้ ความสามารถของบุคลากร (Capability Building)

(1.4.1) Upskills Leadership Team: มุ่งพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการนำองค์กร ฝ่าย ทีมงานไปตามทิศทางขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนได้ จากผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม ของผู้บริหารในทุก ๆ ระดับอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม

(1.4.2) Upskills People & Skills Mapping: มุ่งพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องและสามารถระบุได้ว่าบุคลากรแต่ละคน มีความรู้ ความชำนาญในด้านใด สามารถทำอะไรได้บ้าง เทียบกับ ทักษะ ความรู้ที่องค์กรประสงค์

(1.4.3) Career Paths: มุ่งสร้างการเจริญก้าวหน้าในแต่ละสายงาน ให้บุคลากรเห็นโอกาสในอนาคต โอกาสที่จะพัฒนาตนเอง สามารถวางแผนเส้นทางความเจริญก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน

(1.5) การสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Internal Communication Enhancement)

มุ่งเน้นการสร้าง ความรู้ ความรับรู้ ความเข้าใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ทั่วถึงกัน ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ผ่านรูปแบบ ช่องทาง เนื้อหา และ วิธีการสื่อสารในองค์กรที่เหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามตำแหน่งหน้าที่การงาน อย่างเป็นระบบที่สัมพันธ์กัน โดยเนื้อหาการสื่อสารขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์ (ผบย.) รับผิดชอบ แผนธุรกิจ (สสพ.) เป็นต้น กิจกรรมของทุกส่วนงานต้องมีการสื่อสารอยู่ในแผนงานด้วย

2. การประเมินโครงสร้างการบริหารองค์กร ปี 2565 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่นำไปประกอบการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรฯ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ดำเนินการประเมินตามโครงสร้างที่ประกาศ ณ ตุลาคม 2564 ซึ่งเป็นโครงสร้างปัจจุบัน โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน โดยสรุป คือ (1) รวบรวมและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (2) การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลแนวคิดในการปฏิบัติงาน แนวคิดในการบริหารองค์กร แนวคิดในการบริหารคน ข้อดีข้อด้อย ขององค์กร และสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุง จาก 3 ส่วน ได้แก่ ระดับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง โดยผลที่ได้จะเป็นแนวคิดระดับนโยบาย ระดับหัวหน้าฝ่าย (ผู้บริหารระดับต้น) โดยผลที่ได้จะเป็นแนวคิดระดับนโยบายเพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ และระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Focus Group) ให้ข้อมูลทัศนคติในการปฏิบัติงาน แนวคิดในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ต้องการ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลที่ได้จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลโครงสร้างการบริหารองค์กรได้พิจารณาจาก 7 องค์ประกอบและมีผลประเมินโดยสรุป ดังนี้

(2.1) เป้าหมาย: มีความชัดเจนที่จะมุ่งสู่ภารกิจ SPACE และสร้าง S-curve ใหม่ให้กับภารกิจด้าน GI

(2.2) โครงสร้าง: มีการตั้งส่วนงานที่ทำหน้าที่บริหารโครงการ (Project Management Office) แต่ยังไม่มีการขับเคลื่อนการทำงานแบบ Project Based Management อย่างเต็มรูปแบบ และการแยกกันของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายพัฒนาศักยภาพองค์กร (HRM และ HRD) ทำให้ต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กร และเพิ่มเติมการพัฒนาบุคลากรหรือเพิ่มกลไกสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องตามเป้าหมายขององค์กร และหน้าที่ตามโครงสร้างที่กำหนด

(2.3) กระบวนการ: แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ยังเป็นการทำงานแบบ Function ต้องมีการทำ Job Redesign / Job Specification / Job Description / Career Path / Talent Management (2) ต้องปรับ

Mindset ของบุคลากร ให้เป็น Growth Mindset, มีการ Up-skill / Re-skill ให้ตรงกับ Job และ (3) หากไม่สามารถปรับโครงสร้างได้ ควรสร้างกระบวนการทำงาน หรือออกเป็นคำสั่ง/ระเบียบ ให้เกิดภาวะโครงสร้างองค์กรเสมือน (Virtual Organization) ให้เกิดการ Cross Function เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรแบบ Project-based และการทำงานร่วมกันของ HRM และ HRD ให้เป็น One HR

(2.4) การสื่อสารภายในองค์กร: เน้นการสื่อสารในประเด็นนโยบาย แนวทางปฏิบัติให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ โดยรูปแบบการสื่อสารควรเน้นการสื่อสาร 2 ทาง และมีการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

(2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน: ควรจัดสรรพื้นที่บริเวณศูนย์ราชการใหม่ ลดความแออัด เพิ่มพื้นที่ทำงานร่วมกัน ในลักษณะ Co-working Space และสนับสนุนการดำเนินงานแบบ Project Based Management

(2.6) ผู้บริหาร: ต้องเพิ่มความรู้ด้านภาวะผู้นำ สร้างให้มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น โดยพัฒนาศักยภาพทักษะ ความรู้ ความสามารถในการนำพา GISTDA ไปในเป้าหมายเดียวกัน มากกว่าการให้ความสำคัญกับการทำงานในฟังก์ชันของแต่ละส่วนงาน

(2.7) บุคลากร: ต้องเพิ่มการมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าขององค์กร ความรักในองค์กร การ Up-skill และ Re-skill ให้มีศักยภาพสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายขององค์กร

มติที่ประชุม : เห็นชอบผลการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และมอบ สยศ. ดำเนินการเสนอคณะกรรมการ/อนุกรรมการ ต่อไป

วาระที่ 4.4 ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร ตามคำสั่ง ที่ 116/2564

เลขานุการ รายงานต่อที่ประชุมถึงความเป็นมาว่าในปีงบประมาณ 2564 สทอภ. มีคำสั่ง สทอภ. ที่ 116/2564 แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร วันที่ 8 พฤศจิกายน 2564 โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่รายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระที่ 3.1.1 โดยสรุป องค์ประกอบจำนวน 17 คน ประกอบด้วย รอง ผสทอภ. ที่กำกับดูแลภารกิจด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นประธาน และคณะทำงาน ได้แก่ ผอ.สำนัก หรือ ผู้แทน เจ้าหน้าที่ สผอ. หน.ฝทบ. หรือผู้แทน หน.ฝกส. หรือผู้แทน หน.ฝทก. หรือผู้แทน โดยมี หน.ฝศอ. และ จนท.ฝศอ. เป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการและคณะทำงานตามลำดับ และมีอำนาจหน้าที่ โดยสรุป ด้านการศึกษา วิเคราะห์ ประเมินภารกิจ จัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) รวมถึงเผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงานตามแผนแม่บท แนวทางการพัฒนาการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐเป็นระบบราชการ 4.0 และการประเมิน ITA

ต่อมา ในปีงบประมาณ 2566 ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสมาตรการเสริมสร้าง

มาตรฐานทางจริยธรรม* ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จะต้องมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม” และเพื่อให้อำนาจหน้าที่ครอบคลุมตามข้อกำหนดของ ITA รวมทั้ง ให้องค์ประกอบคณะทำงานฯ สามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่มาให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น สยศ. จึงได้ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่เพิ่มเติม รายละเอียดตาม ร่างปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กร

มติที่ประชุม : เห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะทำงานพัฒนาศักยภาพองค์กรตามคำสั่ง ที่ 116/2564 และมอบหมายให้ สยศ. ดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5 : เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ประธานฯ กล่าวขอบคุณ และเลิกประชุม เวลา 14:30 น.

นางวรรณัฐ ธีระวัฒน์

เลขานุการฯ ตรวจรายงานการประชุม

นางสาวธนัชพร เพิ่มผล

บันทึกการประชุม

4. ประกาศ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy)



ประกาศ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
เรื่อง นโยบายไม่รับ ของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy)

ด้วย สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก และเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการสนับสนุน สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมสุจริตของบุคลากรของสำนักงานทุกระดับในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำอันมีผลต่อการใช้อิทธิพลหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงมีนโยบายไม่รับ ของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรของสำนักงานทุกระดับไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นก่อน หรือระหว่าง หรือหลังการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ขอน้อมรับการแสดงความยินดี ความปรารถนาดี และไมตรีจิตของผู้มอบ หรือบุคคลภายนอกผู้มาติดต่อสำนักงานทุกท่าน และยินดีทำหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปรกรณ์ อาภาพันธุ์)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

ภาคผนวก 5
ระเบียบ/ประกาศ เกี่ยวข้อง

- 5.1 ถือปฏิบัติตาม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน (และอยู่ระหว่างปรับปรุงตาม ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2565)
- 5.2 ประกาศสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง เจตนารมณ์การต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน ลงวันที่ 9 มีนาคม 2564 ใช้จนถึงปัจจุบัน
- 5.3 ประกาศสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) เรื่อง แนวนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีของ สทอภ. ปี 2562 และใช้ถึงปัจจุบัน
- 5.4 ประกาศ คณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศเรื่อง บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการ สทอภ. ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม วันที่ 20 เม.ย. 65 (ใช้จนถึง ปัจจุบัน)

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ
องค์การมหาชน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสอง (๔) มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กร ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรม ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน (กพม.) ในฐานะเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การ มหาชน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้ ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้

“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

“คณะกรรมการองค์การมหาชน” หมายความว่า คณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติม และคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ อนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชน รวมถึงคณะทำงานที่กรรมการแต่งตั้ง ซึ่งใช้อำนาจ หรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อาทิ

การกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ การบริหารและควบคุมดูแลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน การประเมินผลการดำเนินงาน และการวินิจฉัยยุทธวิธี เป็นต้น

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ได้แก่ รองผู้อำนวยการองค์การมหาชน และผู้ช่วยผู้อำนวยการองค์การมหาชน

“เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นขององค์การมหาชนตามกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน รวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานของรัฐว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีของการจ้างบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน หรือเป็นการจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน หรือการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐบาล หรือการบริหารงานขององค์กร และมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานในภารกิจสำคัญดังกล่าวด้วย

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ กพม. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากงาน

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการสำหรับกรรมการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๔ ให้องค์การมหาชนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) กำหนดให้ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีที่มีผู้ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนนั้น

(๔) ให้องค์การมหาชนจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ กพม. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ ๕ กพม. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) ส่งเสริมการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน รวมถึงประชาชน

(๕) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนเสนอต่อ ก.ม.จ.

(๘) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนนี้

(๙) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การมหาชน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือ ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มี พฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมขององค์การมหาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ด้านการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คຸ້ມครองกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนซึ่งปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือ มีผลกระทบในวงกว้าง

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๗ ผู้บริหาร มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนและข้อกำหนดจริยธรรมของ องค์การมหาชน

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การมหาชน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๗) พิจารณากรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การมหาชน

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานขององค์การมหาชนที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์การมหาชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์การมหาชน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติดีมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การมหาชน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัยการประเมีนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างองค์การมหาชน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ กพม.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๙ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมให้ดำเนินการตามมาตรการหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนนั้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน



ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)

ข้าพเจ้า นายปกรณ์ อาภาพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ขอประกาศเจตนารมณ์ มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ในทุกรูปแบบ โดยกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นแนวทางการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยให้บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทุจริตคอร์รัปชัน ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
2. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการแสดงถึงเจตนาว่าเป็นการทุจริตคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบน แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ในเรื่องที่ดินมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่องค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบได้ทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ
4. ในการดำเนินงานใดๆ ที่อาจมีความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตและคอร์รัปชัน บุคลากรทุกระดับขององค์กรจะต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง
5. องค์กรมีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง โดยบุคลากรทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพทางการเมืองตามกฎหมาย แต่พึงตระหนักที่จะไม่ดำเนินการหรือดำเนินกิจกรรมใดๆ รวมถึงการนำทรัพยากรใดๆ ขององค์กรไปเพื่อดำเนินการหรือกิจกรรมทางการเมือง อันจะทำให้องค์กรสูญเสียความเป็นกลางหรือได้รับความเสียหายจากการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง และการให้ความช่วยเหลือทางการเมือง

เพื่อยืนยันเจตนารมณ์ดังกล่าว สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) จึงได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าเป็นหนึ่งในองค์กรที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) กับสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อให้มั่นใจว่า สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2564

(นายปกรณ์ อาภาพันธุ์)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



ประกาศสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)
เรื่อง แนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สทอภ.

คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ร่วมกันจัดทำร่างแนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สทอภ. โดยจัดให้มีการรับฟังความเห็นของเจ้าหน้าที่ สทอภ. ต่อร่างแนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคณะกรรมการบริหาร สทอภ. ในการประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 ได้มีมติเห็นชอบร่างแนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจและหน้าที่ตามความในมาตรา 28 และมาตรา 29 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 จึงกำหนดแนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ สำหรับเจ้าหน้าที่ สทอภ. ให้ยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากร โดยแนวนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ สทอภ. มีดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กร

1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) : ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลักดัน ส่งเสริม ถ่ายทอดภารกิจให้กับหน่วยงานที่มีความพร้อม

1.2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) : ในการปฏิบัติงานต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ใช้หลัก 3C ในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 การตอบสนอง (Responsiveness) : ในการปฏิบัติงานต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/สนับสนุนการบริหารภาครัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ความโปร่งใส

2.1 การรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ : ในการปฏิบัติงานต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2.2 เปิดเผย/โปร่งใส : ในการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

2.3 หลักนิติธรรม : ในการปฏิบัติงานต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

2.4 ความเสมอภาค : ในการปฏิบัติงานต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมและอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3 การรับฟังความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 การมีส่วนร่วม : ในการปฏิบัติงานต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

3.2 การกระจายอำนาจ : ในการปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆได้อย่างเหมาะสม

4. วัฒนธรรมองค์กร

4.1 คุณธรรม/จริยธรรม : ในการปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม เสมอภาค รวมทั้งยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์กร (GISTDA)

Governance : มีจิตสำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติดี มีความเป็นธรรม

Integrity : ซื่อสัตย์และจริงใจในการให้บริการ

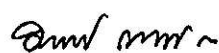
Sustainability : เป็นองค์กรที่ยั่งยืน

Tributary : ร่วมรวมใจรินแผ่ไพศาล

Determination : มีปณิธานมุ่งมั่น

Affection : ต้องการสิ่งใดให้หัวใจนำ

ประกาศ ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2562



(นายอานนท์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ



ประกาศ คณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
เรื่อง บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สทอภ. ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม

ภายใต้แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม กำหนดให้มีแนวปฏิบัติต่อการกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance) ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ สทอภ. และผู้บริหาร ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้มีแนวปฏิบัติชัดเจน สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร ตามกรอบหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล อันนำมาซึ่งการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน จึงกำหนดบทบาท ดังนี้

1. คณะกรรมการ สทอภ. ยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับกิจการที่ดี คำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ส่งเสริมนวัตกรรม โดยเฉพาะการพัฒนางานหรือนวัตกรรมที่จะส่งผลให้เกิดความยั่งยืน และ การเปิดเผยข้อมูล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน มีแนวปฏิบัติในเรื่องจรรยาบรรณ รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงาน

2. คณะกรรมการ สทอภ. ให้การส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ดังนี้

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร สทอภ. คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้มีแนวทางในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ การแสดงความคิดเห็น กระบวนการปฏิบัติงาน การให้บริการ รวมทั้งการป้องกันการรับสินบน ต้องไม่ให้และรับสินบน หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายทุจริต

2.2 ป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม กำหนดระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ กำหนดแนวทางปฏิบัติขององค์กรเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามคู่มือและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ

3. คณะกรรมการ สทอภ. ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกำหนดนโยบายด้าน CG & CSR สนับสนุนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สนับสนุนฝ่ายบริหาร สทอภ. ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย แผนแม่บทและ Action Plan ด้าน CG&CSR อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนงบประมาณ มีการติดตามการดำเนินงานและให้รายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งเสนอแนวทางที่จะปรับปรุงเพื่อยกระดับให้ดียิ่งขึ้น ต่อไปในอนาคต

ประกาศ ณ วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2565

(นายวีระพงษ์ แพสุวรรณ)

ประธานกรรมการ

สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

6. ไลน์แบบ open chat ชื่อกลุ่มว่า “หนูดีสู้ภัย”

ไลน์แบบ open chat ชื่อกลุ่มว่า “หนูดีสู้ภัย”



“หนูดีสู้ภัย”



“หนูดีสู้ภัย”

ร่วมติดตามสถานการณ์ภัยพิบัติ
จากข้อมูลดาวเทียมโดย GISTDA

Logo: GISTDA 21

