

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์  
ในปี พ.ศ. 2565

# สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

## มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระดับผลการประเมิน : B

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มีค่าคะแนนภาพรวมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 84.78 ผลการประเมินอยู่ในระดับ B เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า 1) ผลการจัดเก็บข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีค่าคะแนนร้อยละ 20.97 2) ผลการจัดเก็บข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีค่าคะแนนร้อยละ 24.38 และ 3) ผลการตรวจสอบข้อมูลจากเว็บไซต์หน่วยงาน สำหรับแบบการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีค่าคะแนนร้อยละ 39.43



## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประเมิน

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดดังนี้

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

- 1) **แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน** (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต
- 2) **แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก** (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารและตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน
- 3) **แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ** (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

### 2. กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ในปีงบประมาณ 2565 พบว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 36 คน เป็นพนักงานตำแหน่งสายสนับสนุน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 และตำแหน่งสายวิชาการ (นักวิจัย) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90
- 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ในปีงบประมาณ 2565 พบว่ามีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น จำนวนทั้งหมด 34 หน่วยงาน/คน เป็นประชาชนทั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือ บุคลากร/พนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และ นักศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ตามลำดับ

- 3) เว็บไซต์ของหน่วยงาน เก็บข้อมูลจากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานทุกหน่วยงานซึ่งเป็นข้อมูล จำนวน 42 ข้อมูล ที่จะต้องเผยแพร่ตามเกณฑ์การประเมิน

### 3. ตัวชี้วัดการประเมิน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิบัติหน้าที่
- 2) การใช้งบประมาณ
- 3) การใช้อำนาจ
- 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- 6) คุณภาพการดำเนินงาน
- 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน
- 9) การเปิดเผยข้อมูล
- 10) การป้องกันการทุจริต

### 4. เกณฑ์การประเมิน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ออกเป็น 7 ระดับและให้ค่าน้ำหนักตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินดังต่อไปนี้

|               |          |
|---------------|----------|
| 95.00 – 100   | ระดับ AA |
| 85.00 – 94.99 | ระดับ A  |
| 75.00 – 84.99 | ระดับ B  |
| 65.00 – 74.99 | ระดับ C  |
| 55.00 – 64.99 | ระดับ D  |
| 50.00 – 54.99 | ระดับ E  |
| 0- 49.99      | ระดับ F  |

ค่าน้ำหนักตามแต่ละเครื่องมือ

IIT = 30% EIT = 30% OIT = 40%

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ สามารถวิเคราะห์และนำเสนอเป็นแบบตารางประกอบได้ดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตารางที่ 1 คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

| สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน |                                    |                            |                       |
|---|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|
|   | คะแนน ITA = 84.78<br>(ถ่วงน้ำหนัก) | ระดับผล<br>การประเมิน<br>B |                       |
|   | ดัชนี                              | คะแนนดัชนี<br>(ร้อยละ)     | ระดับผล<br>การประเมิน |
|   | 1. การปฏิบัติหน้าที่               | 81.48                      | B                     |
|   | 2. การใช้งบประมาณ                  | 62.69                      | D                     |
|   | 3. การใช้อำนาจ                     | 74.89                      | C                     |
|   | 4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ        | 66.51                      | C                     |
|   | 5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต          | 63.98                      | D                     |
|   | 6. คุณภาพการดำเนินงาน              | 85.01                      | A                     |
|   | 7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร           | 80.00                      | B                     |
|   | 8. การปรับปรุงระบบการทำงาน         | 78.76                      | B                     |
| 9. การเปิดเผยข้อมูล                                 | 97.14                              | AA                         |                       |
| 10. การป้องกันการทุจริต                             | 100.00                             | AA                         |                       |

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ B (ITA = 84.78 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่าตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ซึ่งมาจาก OIT ได้รับคะแนนสูงสุดโดยได้คะแนนเต็ม (100.00 คะแนน) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งก็มาจาก OIT (97.14 คะแนน) และน้อยที่สุดคือตัวชี้วัดการใช้งบประมาณซึ่งมาจาก IIT

## ตารางที่ 2 คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส แยกตามเครื่องมือที่ใช้

| เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน                          | คะแนนเต็ม     | ผลการประเมิน |
|---|---------------|--------------|
| 1.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)  | 30.00         | 20.97        |
| 2.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) | 30.00         | 24.38        |
| 3.แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)                | 40.00         | 39.43        |
| <b>คะแนนรวม</b>                                       | <b>100.00</b> | <b>84.78</b> |

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ พบว่า ผลการประเมินตามตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัดนั้น สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มีค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก เท่ากับร้อยละ 84.78 ซึ่งมีผลการประเมิน (Rating Score) อยู่ในระดับ B และเมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด พบว่า มี 7 ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนประเมินไม่ถึงร้อยละ 85 คณะผู้ประเมินจึงมีข้อเสนอแนะต่อสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงาน นครพิงค์ เกี่ยวกับนโยบายการกำหนดทิศทาง และการวางแผนเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินงานของส่วนงานเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวให้สูงขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน และเพื่อทำให้ระดับการ เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยขอให้ ข้อเสนอแนะในรายตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 85 และเรียงลำดับตามประเด็นที่ควรทำการแก้ไขปรับปรุง ก่อน เนื่องจากค่าคะแนนที่ได้รับในการประเมินน้อยที่สุด ดังรายตัวชี้วัด ต่อไปนี้

### 1. ตัวชี้วัดที่ 1 การใช้งบประมาณ

#### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ งบประมาณให้มีความโปร่งใสอย่างชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ อย่างโปร่งใส รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ รวมถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานตนเองได้

#### 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) บุคลากรภายในต้องมีการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงาน
- 2) ส่วนงานต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดย บุคลากรภายในสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้ เมื่อเห็นถึงสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม สามารถทักท้วงและร้องเรียนได้

- 3) การใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณ ที่ตั้งไว้
- 4) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
- 5) ส่วนงานต้องไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

## 2. ตัวชี้วัดที่ 2 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

### 2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส โดยการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย มีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปใช้ปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานอย่างชัดเจน

### 2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ส่วนงานมีการดำเนินการจัดทำแผนงาน ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) บุคลากรภายในสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ โดยส่วนงานต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร้องเรียนว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีความปลอดภัยและไม่มีการกระทบต่อผู้ร้องเรียน
- 3) ส่วนงานต้องมีการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง
- 4) ส่วนงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
- 5) ส่วนงานต้องมีการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มีการตรวจสอบ และมีการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงเมื่อพบการทุจริต
- 6) ผู้บริหารสูงสุดของส่วนงานต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต

## 3. ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการทั้งการนำทรัพย์สินไปใช้ กระบวนการขออนุญาตที่ชัดเจน มีความสะดวก รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการให้ถูกต้องและมีความโปร่งใส

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) มีการอำนวยความสะดวกในขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานในส่วนงาน
- 2) บุคลากรภายในต้องรับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติของส่วนงานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง
- 3) ส่วนงานต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีการป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

4) หากบุคลากรภายในต้องการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง

#### 4. ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้อำนาจ

##### 4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร การบริงงานงานบุคคล ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง อย่างชัดเจน

##### 4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของบุคลากรภายใน
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในต้องประเมินผลตามระดับคุณภาพของผลงาน
- 3) ผู้บังคับบัญชาต้องมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นธรรม
- 4) ผู้บังคับบัญชาต้องไม่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัวของตนเอง
- 5) การบริหารงานบุคคลต้องไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ

#### 5. ตัวชี้วัดที่ 5 การปรับปรุงระบบการทำงาน

##### 5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นและมีความโปร่งใสมากขึ้น

##### 5.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ส่วนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
- 2) ส่วนงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน
- 3) เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีความโปร่งใสมากขึ้น
- 4) เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการเพื่อให้ส่วนงานมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตลอดเวลา

#### 6. ตัวชี้วัดที่ 6 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

##### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสารให้มีความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน



## 6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย
- 2) ส่วนงานต้องมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน
- 3) ส่วนงานต้องสามารถชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อผู้มาติดต่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
- 4) ส่วนงานต้องมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในส่วนงานได้

## 7. ตัวชี้วัดที่ 7 การปฏิบัติหน้าที่

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด อย่างชัดเจน และเท่าเทียมกัน มีความมุ่งมั่นทำงานเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

### 7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) บุคลากรในส่วนงานต้องมีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมที่จะรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดที่เกิดจากตนเอง
- 2) บุคลากรในส่วนงานต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว
- 3) บุคลากรในส่วนงานต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

## ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (ได้คะแนนภาพรวมต่ำกว่า 75.0 คะแนน)

### 1) การใช้งบประมาณ

พบว่าค่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในเรื่องต่ำกว่า 75.00 คะแนน มีดังนี้ การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ของบุคลากรในส่วนงาน ได้คะแนนร้อยละ 74.17 ลักษณะการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุของส่วนงาน ได้คะแนนร้อยละ 70.94 การใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน ได้คะแนนร้อยละ 65.94 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 46.63 และ การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของส่วนงาน ได้คะแนนร้อยละ 39.67

สรุปได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียภายใน เห็นว่าสถาบันฯยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการทราบถึงแผนงบประมาณ และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียน และเห็นว่ายังใช้จ่ายเงินได้ไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในเกี่ยวกับการใช้งบประมาณตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้งบประมาณ ตลอดจนรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถาบันฯด้วย

## 2) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

พบว่าค่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในเรื่องที่ต่ำกว่า 75.00 คะแนน มีดังนี้ การดำเนินการต่อการทุจริตในสำนักงาน ได้คะแนนร้อยละ 70.83 ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 65.92 ความคิดเห็นต่อแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในสำนักงาน ได้คะแนนร้อยละ 64.67 ส่วนงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานไปปรับ ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 63.14 ส่วนงานมีการดำเนินการจัดทำแผนงาน ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ ได้คะแนนร้อยละ 59.88 และ ปัญหาการทุจริตในสำนักงาน ได้คะแนนร้อยละ 59.42

สรุปได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียภายใน เห็นว่าสถาบันฯยังไม่มีผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจัง และยังไม่มั่นใจในระบบการร้องเรียนเรื่องทุจริต ดังนั้นสถาบันฯควร จัดทำแผนงาน ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง รวมทั้งสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการทุจริต การต่อต้านการทุจริตของสถาบันฯ เช่น การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่ดีงาม ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืนโดยเป็นการแก้ไขปัญหาจากต้นเหตุ

## 3) การใช้ทรัพย์สินของราชการ

พบว่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในเรื่องที่ต่ำกว่า 75.00 คะแนน มีดังนี้ ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ได้คะแนนร้อยละ 63.17 การรับรู้แนวปฏิบัติของสำนักงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ได้คะแนนร้อยละ 60.42 มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ได้คะแนนร้อยละ 57.58 และ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีความสะดวก ได้คะแนนร้อยละ 49.22

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายในเห็นว่าสถาบันฯยังมีขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปปฏิบัติงานที่ไม่สะดวก ไม่ทราบแนวปฏิบัติ มีบุคลากรที่ขอยืมทรัพย์สินของทางราชการอย่างไม่ถูกต้อง และการกำกับดูแลตรวจสอบการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรทบทวน ระเบียบ ขั้นตอนและจัดทำคู่มือการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน รวมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในสถาบันฯ

#### 4) การใช้อำนาจ

พบว่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในเรื่องที่ย่ำกว่า 75.00 คะแนน มีดังนี้ การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ได้คะแนนร้อยละ 66.00 การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ได้คะแนนร้อยละ 64.11 และ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม ได้คะแนนร้อยละ 60.36

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายในเห็นว่าสถาบันฯยังมีประเด็นการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษา ที่ไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรทบทวน ขั้นตอนและเกณฑ์การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ได้คะแนนภาพรวม 75.0-85.0 คะแนน)

#### 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่

พบว่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในเรื่องที่ย่ำกว่า 85.00 คะแนน มีดังนี้ การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อของบุคลากรในสำนักงาน ได้คะแนนร้อยละ 72.04 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ได้คะแนนร้อยละ 69.35 และ บุคลากรในสำนักงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน ได้คะแนนร้อยละ 67.83

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายในเห็นว่าสถาบันฯ ควรส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดที่เกิดจากตนเอง ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว และปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

## 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร

พบว่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ในเรื่องที่สำคัญกว่า 85.00 คะแนน มีดังนี้ ส่วนงานมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน และส่วนงานมีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ได้คะแนนร้อยละ 80.56 การเผยแพร่ข้อมูลของส่วนงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย ได้คะแนนร้อยละ 77.10 และ ส่วนงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในส่วนงาน ได้คะแนนร้อยละ 76.47

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเห็นว่า การเผยแพร่ข้อมูลยังไม่ค่อยชัดเจนและเข้าถึงได้ง่ายเท่าที่ควร และการรับรู้ของผู้มาติดต่อถึงช่องทางร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารผลการดำเนินงานของสถาบัน รวมถึงช่องทางการร้องเรียนการทุจริต เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## 3) ด้านการปรับปรุงการทำงาน

พบว่าคะแนนร้อยละการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ในเรื่องที่สำคัญกว่า 85.00 คะแนน มีดังนี้ ส่วนงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ได้คะแนนร้อยละ 78.59 ส่วนงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น ได้คะแนนร้อยละ 76.65 เจ้าหน้าที่ของส่วนงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ได้คะแนนร้อยละ 75.68 และ ส่วนงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของส่วนงานให้ดีขึ้น ได้คะแนนร้อยละ 74.68

สรุปได้ว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเห็นว่า สถาบันฯยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานเท่าที่ควร และการรับรู้ถึงการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นและโปร่งใส รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/ให้บริการเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ยังไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นสถาบันฯ ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสและดียิ่งขึ้น เหมาะสมกับสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน อาทิเช่น มีมาตรการลดขั้นตอนในการให้บริการ การให้บริการโดยใช้ระบบ IT

## แนวทางในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

| มาตรการ  | ขั้นตอน/วิธีการ  | ผู้รับผิดชอบ           | กำหนดแล้วเสร็จ | การกำกับติดตาม |
|--|--|------------------------|----------------|----------------|
| 1.สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ                            | 1.เผยแพร่ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณผ่านช่องทางการสื่อสารภายในของสถาบันฯ เช่น website Enews-Letter กิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถามข้อสงสัยผ่านช่องทางต่างๆของสถาบันฯ  | ฝ่ายอำนวยการ           | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |
| 2.สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการทุจริต  | 1.จัดทำนโยบาย/ประกาศด้านป้องกันการทุจริต อาทิเช่น No gift policy แนวปฏิบัติ Dos and Don'ts<br>2.ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้และเพื่อส่งเสริมค่านิยมที่พึงามถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งประชาสัมพันธ์ช่องทางในการรายงาน หากพบเห็นการฝ่าฝืนหรือพบเห็นการกระทำทุจริตและคอร์รัปชัน | ทีมบริหารสถาบัน (ทบส.) | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |
| 3.สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในสถาบันฯเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง | 1.ทบทวน ระเบียบ ขั้นตอนและจัดทำคู่มือการใช้ทรัพย์สินของราชการ<br>2.สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน<br>3.ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในสถาบัน   | ฝ่ายอำนวยการ           | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |
| 4.ปรับปรุงเกณฑ์การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม                    | 1.ทบทวน ขั้นตอนและเกณฑ์การมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านการประชุมแต่ละฝ่าย  | งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล  | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |
| 5.เสริมสร้างวัฒนธรรมการมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดจากตนเอง         | 1.ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในสถาบันเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ถูกต้องและเหมาะสม   | ทีมบริหารสถาบัน (ทบส.) | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |

| มาตรการ   | ขั้นตอน/วิธีการ   | ผู้รับผิดชอบ                   | กำหนดแล้วเสร็จ | การกำกับติดตาม |
|---|---|--------------------------------|----------------|----------------|
| 6.เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร                          | 1.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลและมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง<br>2.ปรับปรุง website ให้มีระบบที่ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ | งานประชาสัมพันธ์และงานสารสนเทศ | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |
| 7.ลดขั้นตอนในการให้บริการและการให้บริการโดยใช้ระบบ IT | 1.เพิ่มช่องทางแสดงความคิดเห็นในการเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่<br>2.ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนในการให้บริการ และเพิ่มการให้บริการโดยใช้ระบบ IT  | หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย             | กันยายน 2566   | รายไตรมาส      |