

แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมอู่ตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๑. สถานภาพองค์กร

๑.๑ วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอู่ตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”

๑.๒ ค่านิยมองค์กร: STORM

Standard :	ขีดความสามารถระดับสากล (Internationalization) ความแข็งแกร่งด้านวิชาการ (Technical Strengths)
Teamwork :	การมีส่วนร่วมและพันธมิตร (Participation & Partnership) การมอบหมายงานและการสอนงาน (Assignment & Coaching)
Open mind :	การสื่อสาร 2 ทาง (Two Ways Communication) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)
Research :	นวัตกรรม (Innovation) การเรียนรู้ต่อเนื่อง (Life – Long Learning)
Modernization :	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การบริหารงานยุคใหม่ (Modern Management)

๑.๓ พันธกิจ

๑. เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
๒. พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอู่ตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
๓. ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอู่ตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๔. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอู่ตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

๑.๔ ยุทธศาสตร์กรมอู่ตุนิยมวิทยา พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศของกรมอู่ตุนิยมวิทยาสำหรับสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิผลของงานอุตุนิยมวิทยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการภายในองค์กร

๑.๕ อำนาจหน้าที่กรมอุตุนิยมวิทยา

- ๑) ตรวจสอบ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- ๒) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล
- ๓) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไป และหน่วยงานต่างๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย
- ๔) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๕) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๖ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา (ระดับสำนัก)

๑. สำนักบริหารกลาง
๒. สำนักเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
๓. สำนักตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ
๔. สำนักเฝ้าระวังแผ่นดินไหว
๕. สำนักพยากรณ์อากาศ
๖. สำนักพัฒนาอุตุนิยมวิทยา
๗. สำนักสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. สำนักอุตุนิยมวิทยาการบิน
๙. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ
๑๐. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
๑๑. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
๑๒. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก
๑๓. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

คณะรักษาความสงบแห่งชาติมีบัญชาให้หน่วยงานภาครัฐนำแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) และองค์กรภาคีเครือข่ายรัฐธรรมนูญ ๗ องค์กรเสนอ โดยให้แปลงไปสู่การปฏิบัติ และให้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานจนถึงปี พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปลุกและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนในทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย

๑) ปรับฐานความคิดของคนไทย โดยเฉพาะนักการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐให้เห็นแก่ประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยแก่ทุกภาคส่วน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกกลุ่มอาชีพ

๒) เพื่อใช้ในการศึกษาและศาสนาเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการต่อต้านการทุจริตเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเมืองและสังคมให้เอื้อต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บูรณาการการทำงานของหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตและพัฒนาเครือข่ายในประเทศ

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

๑) เพื่อประสานการทำงานและบริหารการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ระหว่างองค์กรหลักที่มีความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน

๒) เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทำงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นสากล โดยร่วมมือกับภาคีต่างๆ ทั้งภายในและระหว่างประเทศ เพื่อให้มีหน้าที่ทำงานร่วมกันในการควบคุมถ่วงดุลอำนาจ ตรวจสอบการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส

๓) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการต่อต้านรับสินบนของภาคธุรกิจเอกชน เพื่อขจัดการผูกขาดและแทรกแซงจากธุรกิจการเมือง

๔) เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายภาคประชาสังคมและประชาชนมีความเข้มแข็ง โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากรและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อเพิ่มจำนวนและคุณภาพเครือข่าย สำหรับเป็นแนวร่วมในการแจ้งเบาะแสและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ

๕) เพื่อจัดให้มีศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมสังเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลแบบบูรณาการ

๖) เพื่อปรับปรุงกฎหมายให้เกิดผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติ ทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของบุคลากรและบทบาทขององค์กร และปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อต่อการทุจริตเพื่อปิดช่องโหว่ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคือร่วมมือกับองค์กรต่อต้านทุจริตและเครือข่ายระหว่างประเทศ
วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

- ๑) เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทำงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นสากล
- ๒) เพื่อปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต พัฒนาระบบคุ้มครองพยานให้เข้มแข็ง
- ๒) สร้างกลไกตรวจสอบการใช้อำนาจ
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อให้มีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมสำหรับการป้องกันและปราบปรามทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านการต่อต้านทุจริต
วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

- ๑) จัดให้มีการเก็บรวบรวม สังเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลด้วยการจัดตั้งศูนย์กลางของแต่ละหน่วยงาน
- ๒) เสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้และการถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กร
- ๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะในการป้องกันและปราบปรามทุจริต

๒.๒ ยุทธศาสตร์กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นหน่วยงานด้านนโยบายที่ดำเนินการเกี่ยวกับการ บูรณาการระบบข้อมูล ระบบงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง การทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่สังคมอิเล็กทรอนิกส์ มีบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จึงเน้นที่การปลูกจิตสำนึก การรณรงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้โปร่งใส พัฒนาระบบควบคุมภายในให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

แนวทางที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดำเนินการเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยได้ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด กลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามทุจริต ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปฏิบัติการด้านกิจการทูจจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนใน
ทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

- ๑) ปรับฐานความคิดของราชการและเจ้าหน้าที่รัฐให้เห็นแก่ประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์
ส่วนตน โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและวินัยแก่ราชการและเจ้าหน้าที่
- ๒) ใช้การศึกษาและศาสนาเป็นเครื่องมือในการปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่ดีในการต่อต้านการ
ทูจจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทูจจริต

- ๑) การพัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและต่อต้านการทูจจริต
- ๒) ส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีสำหรับการป้องกัน
และปราบปรามการทูจจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านการต่อต้านการทูจจริต

วัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ดังกล่าวประกอบด้วย

- ๑) จัดให้มีการเก็บรวบรวม และเผยแพร่ข้อมูลในการต่อต้านทูจจริต
- ๒) เสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้และการถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กร
- ๓) เสริมสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะในการป้องกันและปราบปรามการทูจจริต

๒.๓ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทูจจริตของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระทรวงได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทูจจริต โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวง/เลขาธิการ/ผู้อำนวยการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามทูจจริต
และประพฤติมิชอบของส่วนราชการ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทูจจริตและ
ประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทูจจริต
มาตรการป้องกันและปราบปรามทูจจริตภาครัฐและนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง/
เลขาธิการ/ผู้อำนวยการ
- ๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน
และปราบปรามการทูจจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
- ๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทูจจริตการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่
ในส่วนราชการและส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔) คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อ ๓) และ ๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖) ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการและการคุ้มครองจริยธรรมเสนอต่อปลัดกระทรวง/เลขาธิการ/ผู้อำนวยการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๗) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมอุตุนิยมวิทยา

กระทรวงได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และได้แต่งตั้งผู้แทนกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ ตามคำสั่งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ 145/2557 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2557 ในการนี้ กรมอุตุนิยมวิทยาได้มีคำสั่ง ที่ 331/2557 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2557 มอบหมายให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมอุตุนิยมวิทยา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) วางแผนงาน/โครงการด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริต ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒) ติดตามประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามทุจริตของกรมอุตุนิยมวิทยาและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกระทรวง

๓) ติดตามผลการดำเนินการ และสรุปรายงานเสนอกรมและกระทรวงทราบทุกๆ ๖ เดือน รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในกรมอุตุนิยมวิทยา

๒.๕ ตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

องค์ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ความรับผิดชอบ (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

๓. การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์โดยตรงของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๔. วัฒนธรรมคุณธรรม (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕. คุณธรรมในการทำงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒.๖ การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน พร้อมทั้งพัฒนาหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสนี้จะเป็นแนวทางการดำเนินการที่สามารถใช้ตอบตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานอื่นได้ ดังนี้

๑. มาตรฐานความโปร่งใส (๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย)
๒. เกณฑ์การให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส

มาตรฐานความโปร่งใส (๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัดย่อย) มีดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
 - ๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)
 - ๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)
 - ๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)
- ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

2.7. การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อเจ้าหน้าที่กรมอุตุนิยมวิทยา

2.7.1 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและประพฤติมิชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยาในด้านคุณธรรม จริยธรรม กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (กลุ่มบริหารงานบุคคล) ได้แจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยาในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมอุตุนิยมวิทยา และประชาชนผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระหว่างวันที่ 9 เมษายน - 30 มิถุนายน 57 ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามเข้ามาจำนวน 313 ราย ซึ่งส่วนวิจัยและความร่วมมือทางวิชาการ สำนักพัฒนาอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินผลข้อมูลการสำรวจในรูปแบบสถิติแล้ว โดยสรุป ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไป

มีผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 316 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 267 ราย ลูกจ้างประจำ 8 ราย พนักงานราชการ 1 ราย ประชาชนทั่วไป/ผู้รับบริการ 37 ราย เพศชาย 184 ราย เพศหญิง 129 ราย ข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา สายงานที่กรอกแบบมากที่สุด สายงานเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา รองลงมา สายงานนักอุตุนิยมวิทยา ระดับตำแหน่งที่กรอกแบบมากที่สุด ระดับชำนาญงาน รองลงมา ระดับปฏิบัติการ หน่วยงานที่กรอกแบบมากที่สุด สำนักพยากรณ์อากาศ รองลงมา สำนักตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ อายุราชการที่กรอกแบบมากที่สุดอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา 20-25 ปี และวุฒิการศึกษาที่กรอกแบบมากที่สุดปริญญาตรี รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี

2) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่กรมอุตุนิยมวิทยาในด้านคุณธรรม จริยธรรม

แบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยไปหามาก ได้แก่ 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ประเมิน	กระบวนการ/ ขั้นตอน การให้บริการ	การให้บริการ ของเจ้าหน้าที่	สิ่งอำนวยความสะดวก	คุณภาพ การให้บริการ	เฉลี่ย รวม
1. บริการด้านข้อมูลอุตุนิยมวิทยา	3.81 (2)	3.86 (1)	3.53 (4)	3.81 (2)	3.75
2. บริการด้านบุคคล	3.74 (2)	3.77 (1)	3.54 (4)	3.73 (3)	3.67
3. บริการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	3.36 (4)	3.53 (2)	3.38 (3)	3.54 (1)	3.45
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ให้บริการเรื่องอื่น ๆ	- <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก การบริการผ่านอินเทอร์เน็ต การเปิดเผยข้อมูล การแบ่งโซนบริการ การเพิ่มความรู้ด้านพัสดุให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน - <u>สิ่งที่ประทับใจ</u> บุคลากรผู้ให้บริการ รวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านอุตุนิยมวิทยา - <u>สิ่งที่เห็นควรปรับปรุง</u> สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ ระบบสารสนเทศ				

	<p>และการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การเปิดเผย TOR การให้บริการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นต้น</p> <p>- <u>บริการที่ต้องการให้หน่วยงานจัดเพิ่มเติม</u> บริการจัดเลี้ยงครบวงจร เพิ่มจุดบริการน้ำดื่ม ตรวจสอบทุกขั้นตอน และสวัสดิการ</p>
--	--

จากผลการประเมินความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย 1. บริการด้านข้อมูลอุตุนิยมวิทยา 2. บริการด้านบุคคล 3. บริการด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

3) ความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา

3.1) บทบาท/ฐานะความเกี่ยวข้องกับกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร 86.8% ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการฯ 10 ราย ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนฯ 10 ราย และประชาชนทั่วไป 16 ราย

3.2) ช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมอุตุนิยมวิทยา ไม่รู้จัก 30.1% รู้จัก 69.9% ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่รู้จักมากที่สุด 69 ราย ความเหมาะสมของช่องทางร้องทุกข์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 1. เว็บไซต์, 2. ทำหนังสือร้องเรียนมายังกรมอุตุนิยมวิทยา, 3. โทรศัพท์, 4. ไปรษณีย์ (ตู้ ป.ณ.), 5. สำนักงาน ป.ป.ช., 6. สายด่วน 1111, 7. สำนักงาน ป.ป.ท., 8. ศูนย์ดำรงธรรม

3.3) การร้องเรียนร้องทุกข์ของกรมอุตุนิยมวิทยา ไม่เคยร้องทุกข์ 227 ราย เคยร้องทุกข์ 5 ราย กลุ่มที่เคยร้องพบว่ามีเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1. เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง 2. การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นธรรม 3. เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ 4. การเรียกรับเงิน 5. เจ้าหน้าที่ฉ้อโกงทรัพย์สิน

3.4) พฤติกรรมการทุจริตหรือ سوءไปแนวทางทุจริต หรือการปฏิบัติ หรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมอุตุนิยมวิทยา ไม่เคยพบเห็น/ได้ยิน 57.3% เคยพบเห็น/ได้ยิน 42.7% เรียงตามลำดับจากน้อยไปหามาก ดังนี้ 1. การเลือกปฏิบัติ 2. ใช้อำนาจหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ 3. การนำทรัพย์สินหรือเวลาราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว 4. การวิงวอน โยกย้าย และซื้อขายตำแหน่ง 5. ทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 6. การปฏิบัติงานล่าช้า 7. เปิดเผยข้อมูล หรือเปิดเผยไม่ครบถ้วน หรือบิดเบือนข้อมูลเรียกร้องผลประโยชน์ 8. ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

3.5) สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริตในกรมอุตุนิยมวิทยา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดจิตสำนึก 2. ผู้รับบริการมีพฤติกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดการทุจริต 3. กฎหมายมีช่องว่างเอื้อประโยชน์ต่อการทุจริต 4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล 5. กลไกการตรวจสอบของกรมอุตุนิยมวิทยา ไม่มีประสิทธิภาพ 6. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ 7. ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรมอุตุนิยมวิทยา ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือในการป้องกันปราบปรามการทุจริต

3.6) มาตรการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐได้ดีที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การสร้างระบบตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ 2. การอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรภาครัฐ 3. การส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการตรวจสอบการทุจริต 4. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีทักษะในการปราบปรามการทุจริต

3.7) ทศนคติต่อสถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันของกรมอุตุนิยมวิทยาในปัจจุบัน เห็นว่าเป็นที่น่ารังเกียจและจะต้องดำเนินการปราบปรามอย่างเด็ดขาด 83.9% เห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดาตายอมรับได้ 2.2%

3.8) ข้อคิดเห็นหรือแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐเพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยาไปปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีแนวความคิดที่หลากหลายแต่ประเด็นหลักพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ มีระบบการตรวจสอบที่ดี เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรการลงโทษผู้ที่กระทำความผิดอย่างชัดเจน

2.7.2 การวิเคราะห์ความเสี่ยง

จากผลการสำรวจข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและประพฤตินิชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยา ในด้านคุณธรรม จริยธรรม กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (กลุ่มบริหารงานบุคคล) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิชอบในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ด้านการบริหารงานพัสดุ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ด้านการบริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยา ด้านการให้บริการคำพยากรณ์อากาศและประกาศเตือนภัยธรรมชาติ และด้านการสอบเทียบเครื่องมืออุตุนิยมวิทยาโดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามทั้งจากบุคคลภายในและภายนอก รวมทั้งข้อร้องเรียนของส่วนราชการ และการร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรมฯ และศูนย์บริการประชาชนสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งไม่มีกรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้วิเคราะห์ความเสี่ยงจากแบบสอบถาม ดังกล่าวโดยนำเอาข้อคิดเห็นและเสนอแนะมาวิเคราะห์ความเสี่ยง ซึ่งจากผลการประเมินความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ก) บริการด้านข้อมูลอุตุนิยมวิทยา

ระดับความเสียหาย ยังไม่มีปรากฏ

ระดับความรุนแรง ไม่มี

โอกาสที่อาจเกิดความเสี่ยง

จากข้อคิดเห็นในด้านความเหมาะสมในการดำเนินการด้านการบริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาทุกขั้นตอนส่วนมากเห็นว่ามีเหมาะสมดีแล้ว แต่สมควรปรับปรุงให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์กว่าที่เป็นอยู่ และจากข้อคิดเห็นในด้านความเหมาะสมด้านบริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาที่มีความเสี่ยงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามขั้นตอนการให้บริการข้อมูล ล่าช้า หรือถ่วงเวลาเพื่อหาผลประโยชน์
- 2) เจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของการให้บริการข้อมูล ไม่แนะนำ หรือดูแลการปฏิบัติงาน หรือไม่เอาใจใส่งาน

- 3) ไม่มีมาตรการ หรือแนวทางในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในการให้บริการข้อมูล
- 4) การเปิดรับฟังข้อคิดเห็นต่อการให้บริการ เช่น กล่องรับความเห็น Call center เป็นต้น
- 5) การชี้แจงหรือการแก้ไขปัญหากรณีมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมของเจ้าหน้าที่
- 6) การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางมิชอบ ฯลฯ
- 7) ความเหมาะสมโดยรวมจากผลการให้บริการของงานบริการข้อมูล
- 8) การเปิดเผยหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการบริการให้ผู้รับบริการทราบ
- 9) ความเหมาะสมของขั้นตอนการขอข้อมูลมีความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 10) การให้บริการข้อมูลของเจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ข) บริการด้านบุคคล

ระดับความเสียหาย ยังไม่มีปรากฏ

ระดับความรุนแรง ไม่มี

โอกาสที่อาจเกิดความเสี่ยง

จากข้อคิดเห็นในการบริการด้านบุคคล เห็นว่า ด้านการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ควรมีมาตรฐานมากขึ้นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีระยะเวลาประกาศเกิน 15 วันขึ้นไป ประกาศทางอินเทอร์เน็ต กรมทุกขั้นตอน และการรับนักกฏนิยมนิเทศควรประกาศทางอินเทอร์เน็ตด้วย การสอบแข่งขัน/คัดเลือกให้กรมฯ สอบคัดเลือกเองจากบุคคลทั่วไปโดยความชอบธรรม และอีกส่วนหนึ่งอาจจะคัดเลือกจากบุตรข้าราชการภายในสังกัด แต่ต้องผลการเรียนดี สำหรับการแต่งตั้งโยกย้ายโดยเฉพาะการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีความรับผิดชอบ พิจารณาด้วยเหตุผล และข้อมูลในทุก ๆ ด้าน เพื่อการประเมินจะได้เป็นธรรมและโปร่งใส คำนึงถึงศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ไม่ควรอ้างเพราะความเหมาะสม หรือความอาวุโส คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลจะขึ้นอยู่กับอธิบดีเป็นผู้สั่งการ ยกเลิกระบบพรรคพวกระบบเอื้ออำนาจ ควรมีคนนอกร่วมเป็นกรรมการด้วย ควรให้ความก้าวหน้าทุกสายงานสลับหมุนเวียนตำแหน่ง มีการแจ้งผลการประเมินของคณะกรรมการรายบุคคลให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ สำหรับการโยกย้ายเลิกระบบช่วยเหลือ เอาคนไม่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งสำคัญ ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ การโยกย้ายควรมีเหตุผลเพียงพอ มีการย้ายตามวาระ หรือแยกคู่สามีภรรยากรณีอยู่สถานะเดียวกัน ควรมีการศึกษาผลกระทบที่มีการโยกย้ายให้มาก ๆ มิใช่ทำไปแล้วปล่อยเลยตามเลยควรให้ความเป็นธรรมกับผู้ได้บังคับบัญชา แจ้งเจ้าตัวทราบล่วงหน้า สอบถามความสมัครใจของผู้ถูกโยกย้ายก่อนอาจมีปัญหาครอบครัวไม่สามารถย้ายติดตามได้ การดำเนินการควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ และจากข้อคิดเห็น ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และการโยกย้ายข้าราชการเห็นว่า มีความเสี่ยงจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ดำเนินการไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ไม่แนะนำ หรือดูแลการปฏิบัติงาน หรือเอาใจใส่ในงาน
- 2) เจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของการแต่งตั้งโยกย้าย ลำช้า หรือถ่วงเวลา เพื่อหาผลประโยชน์
- 3) ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลในกรมอุตสาหกรรม
- 4) ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการเป็นระดับที่สูงขึ้นในกรมอุตสาหกรรม
- 5) ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการโยกย้ายข้าราชการของกรมอุตสาหกรรม
- 6) เจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการ ไม่แนะนำ หรือดูแลการปฏิบัติงาน หรือเอาใจใส่ในงาน
- 7) ความโปร่งใสและเป็นธรรมขององค์คณะของคณะกรรมการคัดเลือก และประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของกรมอุตสาหกรรม
- 8) เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามขั้นตอนของการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการมีความล่าช้า ถ่วงเวลาเพื่อหาผลประโยชน์
- 9) การชี้แจงหรือการแก้ไขปัญหากรณีมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมของเจ้าหน้าที่
- 10) ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการดำเนินการสอบแข่งขัน/คัดเลือกของคณะกรรมการสอบแข่งขัน/คัดเลือกของกรมอุตสาหกรรม

ค) บริหารด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

ระดับความเสียหาย ยังไม่มีปรากฏ

ระดับความรุนแรง ไม่มี

โอกาสที่อาจเกิดความเสียหาย

จากข้อคิดเห็นในการดำเนินการด้านการบริหารพัสดุเห็นว่า ด้านการจัดซื้อจัดจ้างของกรมอุตสาหกรรม ขั้นตอนการดำเนินการมีความชัดเจนและเหมาะสม และจากข้อคิดเห็นส่วนใหญ่สมควรให้มีการเปิดรับฟังข้อคิดเห็น/ร้องทุกข์/ร้องเรียนในการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในขั้นตอนของการจัดซื้อจัดจ้างที่ยังไม่เหมาะสม และโปร่งใส ยึดหลักราชการได้ประโยชน์สูงสุด และในส่วนของ TOR ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาร่วมออก ในกรณีที่บุคลากรของกรม ขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นั้น ๆ สำหรับด้านความเหมาะสมเห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินการที่ไม่เหมาะสมหรืออาจเกิดความเสียหายจากมากไปหาน้อย ใน 10 ลำดับแรก ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่แนะนำ หรือดูแลการปฏิบัติงานหรือไม่เอาใจงาน
- 2) การดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า หรือถ่วงเวลา เพื่อหาผลประโยชน์
- 3) ต้องปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ถูกต้องเหมาะสม
- 4) การเปิดรับฟังข้อคิดเห็น/ร้องทุกข์/ร้องเรียน ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- 5) ความเป็นธรรมและโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีตกลงราคาที่มีวงเงินการดำเนินการจัดหาค้างหนึ่ง ไม่เกิน 100,000.- บาท
- 6) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ขอรับสิ่งตอบแทน รับสินบน หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ฯลฯ
- 7) การชี้แจงหรือการแก้ไขปัญหากรณีมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมของเจ้าหน้าที่
- 8) การจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- 9) ในระหว่างการรับประกันเครื่องมือและอุปกรณ์ตามสัญญา เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีการปฏิบัติที่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 10) ความเหมาะสมของเงื่อนไขทางเทคนิค (Spec) ที่กรมอุตุนิยมวิทยากำหนดในการจัดจ้าง มีความเป็นธรรมและโปร่งใส รวมทั้งสอดคล้องกับงบประมาณดำเนินการ

3. แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

3.๑ วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้”

3.๒ ค่านิยม

“ยึดมั่นคุณธรรม สร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีจิตอาสา รักษาประโยชน์ชาติ”

3.๓ พันธกิจ

- ๑) สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรต่อต้านการทุจริต
- ๒) พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ๓) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอก
- ๔) สนับสนุนบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3.๔ นโยบายของกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีต่อการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

3.๔.๑ นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก : ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการประหยัลดทรัพยากรของทางราชการ

- สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการประหยัดพลังงานในกรมอุตุนิยมวิทยา
- ปลูกฝังการใช้ทรัพยากรของทางราชการโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า

3.๔.๒ นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก : มุ่งปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส ได้มาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบ

คุณธรรม จริยธรรม

- ให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ
- จัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
- สร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

3.๔.๓ นโยบายด้านองค์กร

นโยบายหลัก ๑ : พัฒนาและส่งเสริมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

- ส่งเสริมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมของบุคลากร
- ผลักดันให้เกิดการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขึ้นในองค์กร

นโยบายหลัก ๒ : สร้างระบบบริหารและมาตรการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิผล
- กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานของกรม เช่น การบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ เป็นต้น

- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

3.๔.๔ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก : ยกย่องสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักสมรรถนะ

และพัฒนาความสามารถให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

- พัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น สนับสนุนให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

- กำหนดแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของหน่วยงานและองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3.๕ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม

๒) เพื่อพัฒนาระบบบริหาร และเครื่องมือที่สนับสนุนให้องค์กรมีความโปร่งใส ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๓) เพื่อพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกในการติดตาม ตรวจสอบการต่อต้านการทุจริต

๔) เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

3.๖ ยุทธศาสตร์กรมอุตุฯ มุ่งนิยามวิธยาว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปลุกและปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนในทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาความร่วมมือและประสานเครือข่ายในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร