

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต				
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	หน่วยงารับผิดชอบ/ หลัก/รอง/ดูแลเว็บไซต์	การเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์ของกรมทรัพยากรธรณี (URL Link) พร้อมแนบเอกสารหลักฐาน (Capture หน้าจอ)
๐๓๔	การประเมินความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติ มิชอบประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยง ของการดำเนินงานหรือการ ปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการ ประเมิน อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและ ระดับของความเสี่ยง (๒) มาตรการและการดำเนินการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ 	กจธ.	กรมทรัพยากรธรณี ได้สรุปเสนอการประเมินและการดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม ทรัพยากรธรณี โดยมีเหตุการณ์ความเสี่ยง ด้านการทุจริตที่เกิด จากคน คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและจิตสำนึก รวมถึงภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมและให้ ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งหัวหน้า ส่วนราชการได้มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล พิจารณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป



ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก
เลขรับ 4193
วันที่ 15 ส.ค. 2566
เวลา 16:13 น.

บันทึกข้อความ

สำนักงานเลขาธิการกรม
เลขรับ 4743
วันที่ 15 ส.ค. 2566
เวลา 16:04 น.

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม ทธ. โทร. ๐ ๒๖๒๑ ๙๕๙๓ โทรสาร ๐ ๒๖๒๑ ๙๕๙๓

ที่ กจร./๙๕

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินและการดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อทธ.

อทธ.
เลขรับ 1331
วันที่ 15 ส.ค. 2566
เวลา 16:24 น.

ตามที่ ทธ. เห็นชอบให้ กจร. เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานข้อ ๐๓๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ และข้อ ๐๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ นั้น

ในการนี้ กจร. ใคร่ขอเรียนสรุปเสนอการประเมินและการดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ทธ. ได้จัดทำการประเมินเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของ ทธ. แล้วเสร็จ โดยมีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบใน ทธ. จำนวน ๓ อันดับ (เอกสาร ๑) ได้แก่

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึก

๓. ภาควิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทธ. ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

อนึ่ง จากผลการสำรวจการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ. สาเหตุที่อาจจะทำให้เกิดการทุจริตใน ทธ. อาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างในสังคมปัจจุบันที่ทำให้กระทบต่อกลไกการปฏิบัติหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับบริการ อาจทำให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพและขาดจิตสำนึก ซึ่งภาควิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทธ. ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยภาควิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทธ. ต้องเข้ามามีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ รวมถึงส่งเสริมให้ภาควิชาต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการตรวจสอบการทุจริต โดยให้คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ (เอกสาร ๒) ได้สรุปรายงานการประชุม ดังต่อไปนี้

๑.๑ ดำเนินการและสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นการวิเคราะห์สถานภาพการพิจารณาทรัพยากรบุคคลของ ทธ. (HR SWOT Analysis)

๑.๒ พิจารณา (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรธรณี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. ประกาศ...

๒. ประกาศกรมทรัพยากรธรณี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ทช. จำนวน ๕ มิติ (เอกสาร ๓) ได้แก่

- ๒.๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ๒.๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๓ ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๕ คุณภาพชีวิตของบุคลากร

๓. ประกาศกรมทรัพยากรธรณี เรื่อง มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นมาตรการและการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน ๔ ด้าน (เอกสาร ๔) ดังนี้

๓.๑ ด้านนโยบายของผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ได้แก่

๓.๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริต รวมถึงต้องมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๓.๑.๒ จัดให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต/ข้าราชการไทยไร้ทุจริต

๓.๒ ด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ ได้แก่

๓.๒.๑ จัดทำระบบตรวจสอบภายใน โดยมุ่งเน้นตรวจสอบการทุจริต และต้องดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๓.๒.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๓.๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการลงโทษทางวินัย ได้แก่

๓.๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินการ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ

๓.๓.๒ มีกระบวนการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมและรวดเร็ว

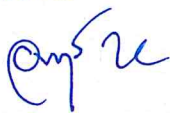
๓.๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน และคุ้มครองผู้ร้องเรียน ได้แก่

๓.๔.๑ มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร้องเรียนในเรื่องการส่งหลักฐานได้อย่างสะดวกมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีความปลอดภัยและไม่กระทบต่อผู้ร้องเรียน รวมทั้งสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้

๓.๔.๒ มีช่องทางและสร้างความรู้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน และบุคคลภายนอกได้รับทราบช่องทาง และสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสอันควรสงสัยได้โดยสะดวก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ



(นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)
อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี
ส.ก. 2566



(นายสุวภักษ์ อัมสมุท)
รองอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม



บันทึกข้อความ

เลขรับ	14714
วันที่	30 ส.ค. 2565
เวลา	09:26

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม ทธ. โทร. ๐ ๒๖๒๑ ๙๕๙๓ โทรสาร ๐ ๒๖๒๑ ๙๕๖๕
ที่ กจร./๑๙๖ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

ส่วนช่วยอำนาจ
เลขรับ 13608
วันที่ 30 ส.ค. 25
เวลา 10.49

เรียน อทธ.

อทธ.
เลขรับ 2439
วันที่ 30 ส.ค. 2565
เวลา 14.154

เรื่องเดิม

ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ. นั้น

ข้อเท็จจริง

ทธ. โดย กจร. ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ. จำนวน ๑๖๙ ราย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยเป็นการสำรวจจากโครงการในภารกิจหลักของ ทธ. ได้แก่

๑. ศูนย์ศึกษาวิจัย และพิพิธภัณฑ์ไดโนเสาร์ จังหวัดขอนแก่น
๒. ศูนย์วิจัยทรัพยากรแร่และหิน จังหวัดระยอง
๓. พิพิธภัณฑ์ซากดึกดำบรรพ์ธรณีวิทยาและธรรมชาติวิทยา จังหวัดลำปาง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๔. การดำเนินงานเฝ้าระวังและลดผลกระทบด้านธรณีพิบัติภัย
๕. การจัดการธรณีพิบัติภัยดินถล่ม
๖. การพัฒนาให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวิชาการภายในพื้นที่อุทยานธรณี
๗. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในกรมทรัพยากรธรณี

โดยการใช้ Google Form เพื่อให้เข้ากับมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของ ทธ. ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการ และตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ร่วมกันตอบแบบสอบถาม รายละเอียดปรากฏตามการสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ทธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่เสนอมาพร้อมนี้

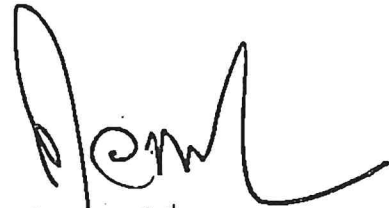
ข้อเสนอ

จากผลการสำรวจการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของ ทธ. ใคร่ขอเรียนเสนอแนวทางเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านความโปร่งใสที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากผลการสำรวจ ๓ อันดับ สาเหตุที่อาจจะทำให้เกิดการทุจริตใน ทธ. อาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ในสังคมปัจจุบันที่ทำให้กระทบต่อกลไกการปฏิบัติหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับบริการ อาจทำให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพและขาดจิตสำนึก ซึ่งภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทธ. ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม และให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเห็นว่ามาตรการที่จะช่วยแก้ไขปัญหาคือการทุจริตคอร์รัปชัน ในภาครัฐอย่างหนึ่ง คือ การอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรของภาครัฐให้อยู่ภายใต้กรอบจริยธรรมและคุณธรรม

/ให้แก่บุคลากร...

ให้แก่บุคลากรทุกระดับ โดยภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ทธ. ต้องเข้ามามีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ พร้อมทั้งมีมาตรการตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ดุลพินิจในการพิจารณาออกคำสั่ง อนุญาต หรืออนุมัติ ซึ่งอยู่ในภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ ทธ. ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล-โปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน รวมถึงส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการตรวจสอบการทุจริต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอบได้โปรดมอบหมายให้ สลก. (ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการต่อไป



(นายสุภภาคย์ อิ่มสมุทร)
รองอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี
ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

เรียน.....
พิจารณาดำเนินการต่อไป



(นายพงศ์บุญ ปองทอง)
อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี
31 ส.ค. 2565

เรียน.....
เพื่อโปรดดำเนินการต่อไป



(นางสาวเสาวลักษณ์ ศรีตาแก้ว)

เลขานุการกรม
ท.ย. 2565

**สรุปผลแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เกี่ยวกับสถานการณ์ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมทรัพยากรธรณี**

การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมทรัพยากรธรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ Google Form โดยเป็นการสำรวจจากโครงการในภารกิจหลักของกรมทรัพยากรธรณี จำนวน ๗ กิจกรรม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๖๙ ราย ทั้งนี้ ผลการตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ท่านเกี่ยวข้องกับกรมทรัพยากรธรณีในบทบาท/ฐานะใด

บทบาทหรือฐานะ	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในของส่วนราชการ	๑๕๘	๙๓.๔๙	
* ประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการจากส่วนราชการ	๖	๓.๕๕	
* ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ผู้เข้าร่วมดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ กับส่วนราชการ	๒	๑.๑๘	
* ประชาชนทั่วไป	๓	๑.๗๘	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่แสดงความคิดเห็น เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในของส่วนราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๙ จากจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด รองลงมาประชาชนผู้มาติดต่อรับบริการจากส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๕ และประชาชนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๘ ตามลำดับ

๒. ท่านเกี่ยวข้องกับ “กิจกรรม หรือ ภารกิจหลัก” ของกรมทรัพยากรธรณี อย่างไร

กิจกรรม หรือ ภารกิจหลัก	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ศูนย์ศึกษาวิจัย และพิพิธภัณฑ์ไดโนเสาร์ จังหวัดขอนแก่น	๑๙	๑๑.๒๔	
* ศูนย์วิจัยทรัพยากรแร่และหิน จังหวัดระยอง	๑๒	๗.๑๐	
* พิพิธภัณฑ์ซากดึกดำบรรพ์ธรณีวิทยาและธรรมชาติวิทยา จังหวัดลำปาง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๓	๑.๗๘	
* การดำเนินงานเฝ้าระวังและลดผลกระทบด้านธรณีพิบัติภัย	๔๐	๒๓.๖๖	
* การจัดการธรณีพิบัติภัยดินถล่ม	๓	๑.๗๘	
* การพัฒนาให้เกิดการท่องเที่ยวเชิงวิชาการภายในพื้นที่อุทยานธรณี	๙	๕.๓๒	
* กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในกรมทรัพยากรธรณี	๓๑	๑๘.๓๔	
* เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกรมทรัพยากรธรณี	๓๒	๑๘.๙๔	
* ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือภารกิจใดๆ	๒๐	๑๑.๘๔	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นมีความเกี่ยวข้องกับ “กิจกรรม หรือ ภารกิจหลัก” ของกรมทรัพยากรธรณี การดำเนินงานเฝ้าระวังและลดผลกระทบด้านธรณีพิบัติภัย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๖ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาเคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๔ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๔ ตามลำดับ

๓. ท่านรู้จักช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี หรือไม่

ช่องทางในการร้องเรียนของ ทธ.	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่รู้จัก	๕๔	๓๑.๙๕	๑๐๐.๐๐
* รู้จัก	๑๑๕	๖๘.๐๕	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นที่รู้จักช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี โดยผู้ที่รู้จักช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๕ และผู้ที่ไม่รู้จักช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๕

ช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณีที่ท่านรู้จักนั้น ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

ช่องทาง	ความเหมาะสม				ควรปรับปรุงโดย (โปรดระบุ)
	เหมาะสม	ร้อยละเฉลี่ย	ไม่เหมาะสม	ร้อยละเฉลี่ย	
๑ ไปรษณีย์ (ตู้ ป.ณ.)	๙๙	๑๒.๕๗	๒๖	๒๔.๕๓	-
๒. โทรศัพท์	๑๐๕	๑๓.๓๔	๒๑	๑๙.๘๒	-
๓. เว็บไซต์	๑๓๐	๑๖.๕๒	๑๑	๑๐.๓๘	-
๔. ทำหนังสือร้องเรียนมายัง กรมทรัพยากรธรณี	๑๐๘	๑๓.๗๔	๑๕	๑๔.๑๕	-
๕. ศูนย์ดำรงธรรม	๑๑๐	๑๓.๙๗	๑๐	๙.๔๓	-
๖. สายด่วน ๑๑๑๑	๑๐๘	๑๓.๗๔	๙	๘.๕๙	-
๗. สำนักงาน ป.ป.ช.	๑๑๖	๑๔.๗๓	๗	๖.๖๐	-
๘. สำนักงาน ป.ป.ท.	๑๑	๑.๓๙	๗	๖.๖๐	-
รวม	๗๘๗	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๑๐๐.๐๐	-

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นถึงความเหมาะสมในแต่ละช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี โดย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ช่องทางทางเว็บไซต์ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๒ รองลงมาช่องทางสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๓ และศูนย์ดำรงธรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๗ ทั้งนี้ ในทางกลับกัน มีจำนวน ผู้แสดงความคิดเห็นถึงความไม่เหมาะสมในแต่ละช่องทางในการร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี โดย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ช่องทางไปรษณีย์ (ตู้ ป.ณ.) คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๓ รองลงมาช่องทางโทรศัพท์ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๒ และทำหนังสือร้องเรียนมายังกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕

๔. ท่านเคยร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี หรือไม่

การร้องเรียนการทุจริต	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่เคยร้องเรียน	๑๖๕	๙๗.๖๓	๑๐๐.๐๐
* เคยร้องเรียน	๔	๒.๓๗	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นที่ไม่เคยร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และผู้เคยร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

หากท่านเคยร้องเรียน ท่านร้องเรียนในเรื่อง

เรื่องร้องเรียน	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นธรรม	-	-	๑๐๐.๐๐
* การบริการไม่สุภาพ	๑	๒๕.๐๐	
* เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ	-	-	
* เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง	๒	๕๐.๐๐	
* การเรียกรับเงิน	๑	๒๕.๐๐	
* การปฏิบัติงานล่าช้า	-	-	
* เจ้าหน้าที่ฉ้อโกงทรัพย์สิน	-	-	
รวม	๔	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นที่เคยร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี จำนวน ๔ ราย โดยร้องเรียนในเรื่อง เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาการบริการไม่สุภาพและการเรียกรับเงิน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ เท่ากัน

การร้องเรียนการทุจริต	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ได้รับการตอบสนองแล้ว	๔	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
* ยังไม่ได้รับการตอบสนอง	-	-	
รวม	๔	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นที่เคยร้องเรียนการทุจริตของกรมทรัพยากรธรณี จำนวน ๔ ราย ได้รับการตอบสนองการร้องเรียนแล้ว

๕. ท่านเคยรับทราบว่าการกรมทรัพยากรธรณีมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารราชการ หรือไม่

มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารราชการ	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่ทราบ	๔๘	๒๘.๔๐	
* ทราบ เรื่องใด ระบุ การจัดซื้อจัดจ้าง, การดำเนินงานของกรมผ่าน เพจ เฟสบุ๊ก เว็บไซต์กรม, การกิจหน่วยงาน, แร่/พิบัติภัย/ซากดึกดำบรรพ์	๑๒๑	๗๑.๖๐	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่ไม่ทราบว่ากรมทรัพยากรธรณีมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๐ และผู้ทราบ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐

๖. ท่านเคยพบเห็นหรือได้ยินว่ากรมทรัพยากรธรณี มีการประชาสัมพันธ์ หรือมีช่องทางในการสื่อสารที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลในภารกิจต่าง ๆ หรือไม่

การสื่อสาร	ไม่เคย	ร้อยละเฉลี่ย	เคย	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* วิทยุ หรือโทรทัศน์	๗๘	๑๙.๓๑	๙๑	๑๑.๖๘	
* หนังสือพิมพ์	๑๐๐	๒๔.๗๕	๖๙	๘.๘๖	
* วารสาร	๕๗	๑๔.๑๑	๑๑๒	๑๔.๓๗	
* จุลสาร	๙๐	๒๒.๒๘	๗๙	๑๐.๑๔	
* แผ่นพับ	๔๒	๑๐.๔๐	๑๒๗	๑๖.๓๐	
* เว็บไซต์	๑๕	๓.๗๑	๑๕๔	๑๙.๗๘	
* Social Media	๒๒	๕.๔๔	๑๔๗	๑๘.๘๗	
รวม	๔๐๔	๑๐๐.๐๐	๗๗๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่เคยพบเห็น/ได้ยินว่ากรมทรัพยากรธรณี มีการประชาสัมพันธ์ หรือมีช่องทางในการสื่อสารที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลในภารกิจต่าง ๆ โดย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ช่องทางทางเว็บไซต์ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๘ รองลงมาช่องทาง Social Media คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๗ และช่องทางแผ่นพับ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ ทั้งนี้ ในทางกลับกันมีจำนวน ผู้ที่ไม่เคยพบเห็นการประชาสัมพันธ์ของกรมทรัพยากรธรณี โดย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ช่องทางหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๕ รองลงมาช่องทางจุลสาร คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๘ และช่องทางวิทยุ หรือโทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๑

๗. ท่านเคยเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักของกรมทรัพยากรธรณี หรือไม่

การแสดงความคิดเห็น หรือการปรับปรุงแก้ไข	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่เคย	๑๓๘	๘๑.๖๕	๑๐๐.๐๐
* เคย	๓๑	๑๘.๓๕	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่เคยเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักของกรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๕ และผู้ไม่เคย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๕

๘. ท่านเคยพบเห็นหรือได้ยิน/ได้ฟังเกี่ยวกับพฤติกรรมกรมการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต หรือการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี หรือไม่

พฤติกรรมกรมการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่เคยพบเห็น/ได้ยิน	๑๓๔	๗๙.๒๙	๑๐๐.๐๐
* เคยพบเห็น/ได้ยิน	๓๕	๒๐.๗๑	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

พฤติกรรมที่เคยพบเห็น	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* เรียกร้องผลประโยชน์	๙	๑๘.๐๐	๑๐๐.๐๐
* ใช้อำนาจหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง	๑๔	๒๘.๐๐	
* ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว	๒	๔.๐๐	
* ไม่เปิดเผยข้อมูล หรือเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือบิดเบือนข้อมูล	๑	๒.๐๐	
* ทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ฮั้วประมูล รับสินบน เป็นต้น	๒	๔.๐๐	
* การวิ่งเต้น โยกย้าย และซื้อขายตำแหน่ง	๔	๘.๐๐	
* การนำทรัพย์สิน หรือเวลาราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	๕	๑๐.๐๐	
* การเลือกปฏิบัติ	๙	๑๘.๐๐	
* การปฏิบัติงานล่าช้า	๔	๘.๐๐	
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่เคยพบเห็น/ได้ยินเกี่ยวกับพฤติกรรมกรมการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต หรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรธรณี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๑ และผู้ไม่เคยพบเห็น/ได้ยิน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๙ โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ๓ ลำดับ ได้แก่ ใช้อำนาจหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐ รองลงมาการเลือกปฏิบัติและเรียกร้องผลประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๐ เท่ากัน

๙. ท่านเคยพบเห็นหรือได้ยินว่ากรมทรัพยากรธรณีมีการป้องกัน หรือการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

การป้องกัน หรือการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* ไม่เคยพบเห็น/ได้ยิน	๑๐๐	๕๙.๑๗	๑๐๐.๐๐
* เคยพบเห็น/ได้ยิน อย่างไร ระบุ การควบคุมภายใน และมีหน่วยงานอื่นมาตรวจสอบ, ให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบตามข้อกฎหมาย	๖๙	๔๐.๘๓	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่เคยพบเห็น/ได้ยินว่ากรมทรัพยากรธรณีมีการป้องกันหรือการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๓ และผู้ไม่เคยเห็น/ได้ยินคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๑๗

๑๐. ท่านคิดว่าหน่วยงานกรมทรัพยากรธรณี ควรจะจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานหรือไม่

การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต จนเป็นแบบอย่าง	จำนวน	ร้อยละเฉลี่ย	ร้อยละสะสม
* เห็นด้วย	๑๐๗	๖๕.๒๔	๑๐๐.๐๐
* ค่อนข้างเห็นด้วย	๔๕	๒๗.๔๔	
* ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	๕	๓.๐๕	
* ไม่เห็นด้วย	๗	๔.๒๗	
รวม	๑๖๔	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับกรมทรัพยากรธรณีควรจะจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน พบว่าเห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๔ ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๔ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕ ไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๗ ตามลำดับ

๑๑. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริตในกรมทรัพยากรธรณี

สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริตใน กรมทรัพยากรธรณี	จำนวน	ร้อยละ เฉลี่ย	ร้อยละ สะสม
* เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึก	๒๙	๒๕.๔๔	
* ผู้รับบริการมีพฤติกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดการทุจริต เช่น ให้สินบน เป็นต้น	๘	๗.๐๒	
* กฎหมายมีช่องว่าง เอื้อประโยชน์ต่อการทุจริต	๑๗	๑๔.๙๑	
* กลไกการตรวจสอบของ กรมทรัพยากรธรณี ไม่มีประสิทธิภาพ	๖	๕.๒๖	
* เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ	๓๖	๓๑.๕๘	
* ภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กรมทรัพยากรธรณี ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม/ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑๘	๑๕.๗๙	
รวม	๑๑๔	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการทุจริตในกรมทรัพยากรธรณี โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ๓ ลำดับ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ รองลงมาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสำนึก คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๔ และภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กรมทรัพยากรธรณี ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม/ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๙ ตามลำดับ

๑๒. ท่านคิดว่ามาตรการต่อไปนี้ จะช่วยแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐได้ดีที่สุด

โครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรม	จำนวน	ร้อยละ เฉลี่ย	ร้อยละ สะสม
* การอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรของภาครัฐ	๘๗	๕๓.๐๕	
* การส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการตรวจสอบการทุจริต	๓๔	๒๐.๗๓	
* การสร้างระบบตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ	๓๕	๒๑.๓๔	
* การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีทักษะในการปราบปรามทุจริต	๘	๔.๘๘	
รวม	๑๖๔	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนผู้เห็นเกี่ยวกับการจัดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรมในกรมทรัพยากรธรณี โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ๓ ลำดับ พบว่า การอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรของภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๕ รองลงมาการสร้างระบบตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๔ และการส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการ ตรวจสอบการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๓ ตามลำดับ

๑๓. ท่านมีทัศนคติต่อสถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันของ กรมทรัพยากรธรณี ในปัจจุบันอย่างไร

สาเหตุที่ทำให้เกิดการทุจริต	จำนวน	ร้อยละ เฉลี่ย	ร้อยละ สะสม
* เป็นเรื่องที่น่ารังเกียจ และจะต้องดำเนินการปราบปรามอย่าง เด็ดขาด จริงจัง	๑๖๒	๙๕.๘๖	
* เป็นเรื่องธรรมดาที่ยอมรับได้	๗	๔.๑๔	
รวม	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	

จากตารางแสดงจำนวนผู้ที่มีทัศนคติสถานการณ์การทุจริตคอร์รัปชันของ กรมทรัพยากรธรณี พบว่า เห็นเป็นเรื่องที่น่ารังเกียจ และจะต้องดำเนินการปราบปรามอย่างเด็ดขาด จริงจัง คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๖ และเห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๔

๑๔. ข้อคิดเห็นหรือแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐเพื่อให้ กรมทรัพยากรธรณี ไปปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. การดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำซ้ำ
๒. ให้ทำการตรวจสอบผ่านระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการเพิ่มผลตอบแทนของพนักงานที่ทำงานให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อลดแรงจูงใจในการกระทำผิดของพนักงานภายในกรมทรัพยากรธรณี
๓. ปลุกฝังจิตสำนึกและมีระบบตรวจสอบในองค์กรที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ
๔. มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ
๕. ส่งเสริมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
๖. สร้างจิตสำนึกและสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
๗. ปรับปรุงระบบรับเรื่อง และตรวจสอบ ให้มีความรวดเร็วโปร่งใสตรวจสอบได้
๘. การส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อป้องกันการทำผิดระเบียบโดยขาดความรู้
๙. ยกเลิกระบบการซื้อขายผ่านคนกลาง ซึ่งเป็นการทุจริต ที่ระบบราชการยอมรับ โดยเสียเงินมากกว่าความจำเป็น และได้ของที่ไม่ดี
๑๐. มีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบความถูกต้อง
๑๑. ควรลดช่องทางการปฏิบัติงานที่จะใช้การตีความกฎหมายเพื่อป้องกันการทุจริตที่ไม่ได้ตั้งใจ และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้บุคลากร ไม่ให้ทำในสิ่งที่ไม่แน่นอน ต้องอาศัยการตีความทางกฎหมาย หรือระเบียบ และควรมีศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดในการทำงาน

รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น ๑ อาคารเพชร และ VDO Conference (Zoom ID ๙๒๙๘๕๖๘๑๗๓)

ผู้มาประชุม

๑.	นายสุวภาคย์ อิ่มสมพร	รองอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี/หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม	ประธานกรรมการ
๒.	นายปรีชา สายทอง	ผู้อำนวยการกองคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์	กรรมการ
๓.	นางสาวกฤตยา ปัทมาลัย	ผู้อำนวยการกองทรัพยากรแร่	กรรมการ
๔.	นายนิมิตร ศรคลัง	ผู้อำนวยการกองเทคโนโลยีธรณี	กรรมการ
๕.	นางอัปสร สอาดสุด	ผู้อำนวยการกองธรณีวิทยา	กรรมการ
๖.	นายสมศักดิ์ วัฒนปฤดา	ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และตรวจสอบทรัพยากรธรณี	กรรมการ
๗.	นางสุภาภรณ์ วรรณก	ผู้อำนวยการกองอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรณี	กรรมการ
๘.	นางธัญญธร โทษรัตน์	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	กรรมการ
๙.	นางสาวดรุณี สายสุทธิชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต ๒	กรรมการ
๑๐.	นายสุธี จงอัจฉริยกุล	ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต ๓	กรรมการ
๑๑.	นางสาวอรอุมา สุ่มมาตย์	ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต ๔	กรรมการ
๑๒.	นางอดิภา ศรีวิลาศ	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๓.	นายธีรพงษ์ ทองมาก	ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ	กรรมการ
๑๔.	นายสุทธิศักดิ์ โทวินิช	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กรรมการ
๑๕.	นางสาวศิริประภาชาติประเสริฐ	นักธรณีวิทยาชำนาญการพิเศษ แทนผู้อำนวยการกองธรณีวิทยาสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๖.	นางสาวปานใจ สารพันโชติวิทยา	นักธรณีวิทยาชำนาญการพิเศษ แทนผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต ๑	กรรมการ
๑๗.	นางสาวเสาวลักษณ์ ศรีตาแก้ว	เลขานุการกรม	กรรมการ และเลขานุการ
๑๘.	นายภาสวิทย์ จุลมูล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙.	นางสาวเบญจพรรณ บุญเล็ก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยลำดับที่ ๗, และ ๙-๑๑ เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (VDO Conference)

ด้วยระบบ Zoom

ทั้งนี้ เพื่อให้การประชุมในครั้งนี้เป็นไปด้วยความถูกต้องตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรา ๙ กรรมการได้แสดงตนเพื่อร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (VDO Conference) ด้วยระบบ Zoom ครบถ้วนแล้ว

/ผู้เข้าร่วมประชุม...

๘. ดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health)

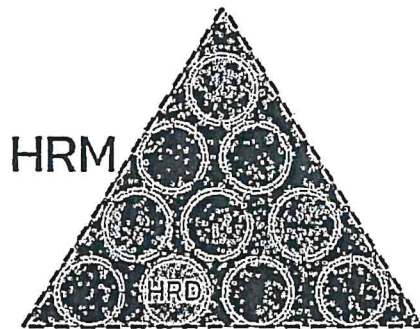
๙. ส่งเสริมเรื่องแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation)

๑๐. รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูล การตรวจสอบ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

โดย HRD ย่อมาจากคำว่า Human Resource Development หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน ฯลฯ ถ้าดูจากหน้าที่ของ HRM ดังข้อความข้างต้นแล้ว จะพบว่า HRD อยู่ในข้อ ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งหรือเรียกว่าเป็นเพียงส่วนย่อยของ HRM เท่านั้น

ทั้งนี้ จากข้อมูลอ้างอิงดังกล่าว ประธานได้นำเสนอกรอบแนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

Human Resource Management (HRM)



1. สามเหลี่ยมคือ กรอบองค์กร
2. สีแดงคือ ระบบภายในองค์กร
3. วงกลมคือ บุคลากร

ความสำเร็จ

1. ระดับความผูกพันขององค์กรสูงขึ้น
2. ความรู้สำคัญที่เป็นจุดเด่นยังคงอยู่ และถ่ายทอดสู่รุ่นต่อรุ่น
3. บุคลากรมีคุณภาพผ่านเกณฑ์

๑. สร้างสามเหลี่ยมพุ่งเป้า

- กำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- วางแผนเกี่ยวกับกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- กระบวนการจัดหาบุคคลเข้ามาในองค์กร

๒. สร้างระบบที่เข้มแข็ง

- ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน
- จัดการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์
- ดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัย
- ดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย
- ส่งเสริมเรื่องแรงงานสัมพันธ์
- รับผิดชอบดูแลระบบข้อมูล การตรวจสอบ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

๓. สร้างวงกลมที่แข็งแกร่ง

- การฝึกอบรมและการพัฒนา

ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการพัฒนาทั้ง ๓ ประเภท โดยลดจุดอ่อนและอุปสรรคของ “สามเหลี่ยมพุ่งเป้า” และ “ระบบที่เข้มแข็ง” และสร้างจุดแข็งของ “วงกลมที่แข็งแกร่ง”

/Human...

Human Resource Management (HRM)

การสร้าง	จัดเชิง	จัดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
สามเหลี่ยมพุ่งเป้า	NO	I	NO	I
ระบบที่เข้มข้น	NO	II	II	II
วงกลมที่แข็งแรง	III	NO	I	NO

การสร้าง	ประเด็นที่เสนอ	สิ่งที่ควรขยาย
สามเหลี่ยมพุ่งเป้า	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้า (วางแผนสร้างทางก้าวหน้า) 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วางแผนเกี่ยวกับกำลังคน หรือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการจัดหาบุคคลเข้ามาในองค์กร
ระบบที่เข้มข้น	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี รักษามูลค่าที่มีความสามารถ เสริมสร้างกระบวนการบริหารให้โปร่งใส (ITA) พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อยกระดับความผูกพัน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นธรรม ชัดเจน ระบบข้อมูล การตรวจสอบ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์
วงกลมที่แข็งแรง	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร 	HRD อื่นๆ

มติ ที่ประชุมรับทราบตามที่ประธานแจ้ง

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามที่ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนเสนอที่ประชุมทราบว่า ได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อความที่ สลก. ๐๖/ว ๓๐๒๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรียนคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการฯ ได้รับรองรายงานการประชุมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว โดยขอแก้คำถุกคำผิดเล็กน้อย (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

จึงเรียนคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

มติ ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

/ระเบียบวาระที่ ๓...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ เรื่อง “ผลการสำรวจความคิดเห็นการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณี (HR SWOT Analysis)”

เรื่องเดิม

ในการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการสำรวจความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ HR SWOT Analysis อีกครั้ง โดยปรับปรุงแบบสำรวจความคิดเห็นตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ

ข้อเท็จจริง

๑. ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ HR SWOT Analysis ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ และดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมทรัพยากรธรณี ผ่านระบบออนไลน์ ตามบันทึกข้อความด่วน ที่ สลก.๐๖/ว ๒๘๗๑ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๒. ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ HR SWOT Analysis ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจมีจำนวน ๓๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๖๑๒ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้าน HR	ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ		ลำดับ
		จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
S๑	บุคลากรด้านธรณีวิทยามีจำนวนเพียงพอต่อพันธกิจ	๘๕	๒๗	๖
S๒	บุคลากรทั้งที่มีประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ ธรณีวิทยา เพื่อดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร และสนับสนุนและแก้ไขปัญหาของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๖๓	๕๑.๗	๒
S๓	มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านธรณีวิทยา ธรณีวิทยาแหล่งแร่ ดินซากดึกดำบรรพ์และการวิเคราะห์ตรวจสอบทรัพยากรธรณีมากที่สุด	๑๕๔	๔๘.๕	๓
S๔	บุคลากรสายวิชาการมีศักยภาพในการค้นหาความรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self Learning)	๙๔	๒๙.๘	๕
S๕	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	๖๐	๑๙	๗
S๖	บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้กับภารกิจ	๑๗๘	๕๖.๕	๑
S๗	บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะ องค์ความรู้ และมีความหลากหลาย ที่สามารถสนับสนุนภารกิจของกรม	๑๐๗	๓๔	๔

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้าน HR		ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ		ลำดับ
		จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
S๘	มีการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับกรม	๕๐	๑๕.๙	๘
S๙	บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่	๔๙	๑๕.๖	๙

จุดอ่อน (Weaknesses)

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้าน HR		ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม		ลำดับ
		จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
W๑	โครงสร้างและอัตรากำลังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรม	๑๒๑	๓๘.๔	๑
W๒	งบประมาณครุภัณฑ์พัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่เพียงพอ	๑๑๖	๓๖.๘	๒
W๓	ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่	๙๐	๒๘.๖	๓
W๔	บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาและฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้	๘๒	๒๖	๖
W๕	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละสายงาน ยังไม่มีโครงสร้างชัดเจนชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ	๑๒๐	๓๘.๑	๒
W๖	ระบบการพัฒนาบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพ	๖๗	๒๑.๓	๘
W๗	บุคลากรสายงานหลักที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ยังไม่เพียงพอ	๔๖	๑๔.๖	๑๐
W๘	บุคลากรสายงานสนับสนุนที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ยังไม่เพียงพอ	๔๐	๑๒.๗	๑๑
W๙	การจัดอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร	๗๑	๒๒.๕	๗
W๑๐	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๖๐	๑๙	๙
W๑๑	ขาดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ สู่บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	๘๖	๒๗.๓	๕
W๑๒	บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรม	๔๖	๑๔.๖	๑๐

โอกาส (Opportunities)

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้าน HR	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม		ลำดับ
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
O๑ มีเครือข่ายหน่วยงานทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ให้การสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลคนทรัพยากรธรณี	๑๕๑	๔๗.๙	๒
O๒ นโยบายและแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและทันสมัย	๑๐๐	๓๑.๗	๕
O๓ นโยบายและแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐	๖๔	๒๐.๓	๙
O๔ เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑๕๘	๕๐.๒	๑
O๕ ทุนการศึกษาและทุนการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑๐	๓๔.๙	๔
O๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายของ ทส. ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานภาครัฐ	๗๔	๒๓.๕	๗
O๗ การปฏิบัติงานได้จากทุกที่ (Work from Anywhere)	๑๓๒	๔๑.๕	๓
O๘ ทส. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนให้การตอบรับในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของกรม	๖๖	๒๑	๘
O๙ บทบาทของ ทธ. ในการขับเคลื่อนคณะกรรมการแห่งชาติ ด้านธรณีวิทยาและทรัพยากรธรณี	๙๘	๓๑.๑	๖

อุปสรรค (Threats)

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้าน HR	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม		ลำดับ
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
T๑ สวัสดิการภาครัฐลดลง ทำให้ขาดแรงดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	๑๓๔	๔๕.๒	๓
T๒ ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โดยบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานดีกว่ามีความอดทนต่ำ	๑๘๔	๕๘.๔	๒
T๓ นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๑๘๖	๕๙	๑
T๔ สถานการณ์การเกิดโรคอุบัติใหม่	๑๑๓	๓๕.๙	๔
T๕ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว	๑๐๙	๓๔.๖	๕
T๖ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๘๗	๒๗.๖	๗
T๗ ระบบทุนนิยมในกระแสสังคมโลกทำให้คนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบราชการน้อยลง	๙๒	๒๙.๒	๖

ผลสรุป HR SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
S๑	บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับภารกิจ	W๑	โครงสร้างและอัตรากำลังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรม
S๒	บุคลากร ทธ. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ธรณีวิทยา เพื่อดำเนินการตามภารกิจขององค์กร และสนับสนุนและแก้ไขปัญหาของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	W๒	เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละสายงานยังไม่มีกำหนดอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ
S๓	มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านการสำรวจธรณีวิทยา ธรณีวิทยาแหล่งแร่ ด้านซากดึกดำบรรพ์ และการวิเคราะห์ตรวจสอบทรัพยากรธรณีมากที่สุด	W๓	งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)		อุปสรรค (Threats)	
O๑	เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	T๑	นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
O๒	มีเครือข่ายหน่วยงานทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านทรัพยากรธรณี	T๒	ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานสากล
O๓	การปฏิบัติงานได้จากทุกที่ (Work from Anywhere)	T๓	สวัสดิการภาครัฐลดลง ทำให้ขาดแรงดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

ความคิดเห็นคณะกรรมการ

ผลการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณี (HR SWOT Analysis) ที่ได้ในครั้งนี้ ซึ่งมีบุคลากรของ ทธ. ร่วมแสดงความคิดเห็นถึงร้อยละ ๕๑.๕ จึงถือเป็นข้อมูลที่สามารถยอมรับได้ และถือเป็นข้อมูลตั้งต้นที่สามารถนำไปวิเคราะห์ในกระบวนการต่อไป

มติ ที่ประชุมรับทราบตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ เรื่อง “พิจารณา (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)”

๑) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำผลการสำรวจความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์ HR SWOT Analysis ตามที่เสนอในวาระที่ ๓.๑ มาดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p>	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength)</p> <p>S๑ บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการกิจ</p> <p>S๒ บุคลากร ทธ. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ธรรมะวิทยา เพื่อดำเนินการตามภารกิจขององค์กร และสนับสนุนและแก้ไขปัญหาของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>S๓ มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านการสำรวจธรณีวิทยา ธรณีวิทยาแหล่งแร่ ด้านซากดึกดำบรรพ์ และการวิเคราะห์ตรวจสอบทรัพยากรธรณีมากที่สุด</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>W๑ โครงสร้างและอัตรากำลังไม่สอดคล้องเหมาะสมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรม</p> <p>W๒ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละสายงานยังไม่มีกำหนดอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ</p> <p>W๓ งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่เพียงพอ</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p> <p>O๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>O๒ มีเครือข่ายหน่วยงานทางวิชาการในประเทศและต่างประเทศให้การสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านทรัพยากรธรณี</p> <p>O๓ การปฏิบัติงานได้จากทุกที่ (Work from Anywhere)</p>	<p style="text-align: center;">SO</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงรุก)</p> <p style="text-align: center;">ใช้จุดแข็งร่วมกับโอกาส</p> <p>S๑O๑O๓ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>S๒S๓O๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายทุกระดับ และการให้บริการต่อสังคม</p>	<p style="text-align: center;">WO</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงแก้ไข)</p> <p style="text-align: center;">ใช้โอกาสลดจุดอ่อน</p> <p>W๑O๑O๓ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารกำลังคนให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกรมและรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่</p> <p>W๓O๑O๒ พัฒนาบุคลากรโดยวิธีการหลากหลายรูปแบบ</p> <p>W๒O๒ พัฒนาบุคลากรและสร้างความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร</p>
<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p> <p>T๑ นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>T๒ ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานสากล</p> <p>T๓ สวัสดิการภาครัฐลดลง ทำให้ขาดแรงดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ</p>	<p style="text-align: center;">ST</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงป้องกัน)</p> <p style="text-align: center;">ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค</p> <p>S๒S๓T๒ เสริมสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p> <p>S๓T๓ พัฒนาศักยภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>S๑T๑ สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานวิถีใหม่ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม</p> <p>S๒S๓T๓ รักษาบุคลากรสมรรถนะสูงและจำเป็นต่อการบรรลุภารกิจของกรม</p>	<p style="text-align: center;">WT</p> <p style="text-align: center;">(กลยุทธ์เชิงรับ)</p> <p style="text-align: center;">แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค</p> <p>W๑T๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย</p>

๒) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำผลวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล (TOWS Matrix) มาดำเนินการจัดทำ (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณา (ร่าง) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

จึงเรียนเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดพิจารณา

/ความคิดเห็น...

ความคิดเห็นคณะกรรมการ

๑. การวิเคราะห์ TOWS Matrix ยังขาดความครบถ้วน ขาดการมองในภาพรวม และการจับคู่ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการวิเคราะห์ยังขาดความสอดคล้องกัน ควรดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความครอบคลุมครบทุกประเด็นมากยิ่งขึ้น

๒. เห็นควรให้มีผู้ที่ชำนาญในการวิเคราะห์ TOWS Matrix ช่วยฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการวิเคราะห์และแปลความหมาย เพื่อให้เป็นไปตามหลักวิชาการและเกิดกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ต่อไป โดยอาจจะมีการประชุมหารือในลักษณะกลุ่มย่อยก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณา โดยเสนอแนะหน่วยงานที่จะสามารถช่วยฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ ได้แก่ กองอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรณี (กอท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ของกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำตัวชี้วัด และกองคุ้มครองซากดึกดำบรรพ์ (กคบ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทุนจัดการซากดึกดำบรรพ์

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ประสาน กอท. กพร. และ กคบ. เพื่อร่วมหารือในการวิเคราะห์ TOWS Matrix และนำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

๒. มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอให้คณะกรรมการฯ รับทราบความคืบหน้าของการจัดทำข้อมูลในบทที่ ๑-๔ ในการประชุมครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาตามระเบียบวาระเสร็จเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการฯ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่อง “แผนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)” ซึ่งควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงของผลการดำเนินการ โดยเสนอแนะให้ปรับกำหนดเสร็จสิ้นการดำเนินการขั้นตอนสุดท้ายในการนำเสนอแผนฯ ฉบับสมบูรณ์ต่อ อทธ. เป็นภายในสิ้นไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรธรณี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ โดยกำหนดเสร็จสิ้นการดำเนินการขั้นตอนสุดท้ายในการนำเสนอแผนฯ ฉบับสมบูรณ์ต่อ อทธ. เป็นภายในสิ้นไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เมื่อที่ประชุมไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเรื่องใดอีก ประธานกรรมการได้กล่าวขอบคุณและปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

นางสาวเบญจพรหม บุญเล็ก
.....
(นางสาวเบญจพรหม บุญเล็ก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จรรยาบรรณการประชุม



ประกาศกรมทรัพยากรธรณี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณีเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. กรมทรัพยากรธรณีจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณี ภายใต้มิติต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรธรณี และสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๑.๔ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ

๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณีมีความถูกต้อง และทันเวลา

๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรธรณี

๒.๓ การใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร และมีความคุ้มค่า

๒.๔ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริการ

๓. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ รักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของกรมทรัพยากรธรณี

๓.๒ สร้างความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของกรมทรัพยากรธรณี

๓.๔ ส่งเสริมระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน และหลักคุณธรรม

๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ

๕. คุณภาพชีวิตของบุคลากร

๕.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

๕.๒ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของหน่วยงาน

๕.๓ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางอรนุช หล่อเพ็ญศรี)

อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี

ที่ สลก. ๐๖/ ๑ ๕๖๒

เรียน อทธ./รทธ./ผตร./ผชช./ผอก./ผอศ./ส.สลก./ผอ.สทพ/
ผอ.กลุ่มที่รายงานตรงต่ออธิบดี/ผอ.ส่วน/ทผ.ใน สลก.



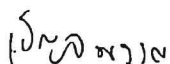
(นายภาสวิชัย จุลมุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล

๑๖ ก.พ. ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวเบญจพรรณ บุญเล็ก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศกรมทรัพย์สินทางปัญญา

เรื่อง มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และคัมภีร์จรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคัมภีร์จรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดให้ผู้บริหารมีนโยบายและมีส่วนร่วมการสร้างเสริมความโปร่งใส รวมถึงเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและค่านิยมร่วมกัน ให้แก่ข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนต้องยึดถือ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมทรัพย์สินทางปัญญา และใช้สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

กรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้มีการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และคัมภีร์จรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคัมภีร์จรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนำมาวิเคราะห์การดำเนินงาน เพื่อให้เหมาะกับบริบทของสังคมปัจจุบัน จึงขอกำหนดมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเป็นการเสริมสร้างมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในกรมทรัพย์สินทางปัญญา ให้มีประสิทธิภาพ นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้มาตรฐาน และเป็นแนวทางปฏิบัติของกรม รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร ที่บุคลากรทุกคนต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีดังนี้

๑. ด้านนโยบายของผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

- แนวทางปฏิบัติ : ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริต รวมถึงต้องมีบทบาทในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- : จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของกรมทรัพย์สินทางปัญญา
 - : จัดให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต/ข้าราชการไทยไร้ทุจริต
 - : จัดให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ผู้รับผิดชอบหลัก : กลุ่มงานจรรยาบรรณ

ผู้รับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงาน

๒. ด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

แนวทางปฏิบัติ : จัดทำระบบตรวจสอบภายใน โดยมุ่งเน้นตรวจสอบการทุจริต และต้องดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
: เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
: จัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
: มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
: มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน

ผู้รับผิดชอบหลัก : กลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้รับผิดชอบรอง : สำนักงานเลขานุการกรม กองวิเคราะห์และตรวจสอบทรัพยากรธรณี กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และทุกหน่วยงาน

๓. ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการลงโทษทางวินัย

แนวทางปฏิบัติ : กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินการ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ
: มีกระบวนการลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมและรวดเร็ว

ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการกรม (ส่วนทรัพยากรบุคคล)

ผู้รับผิดชอบรอง : ทุกหน่วยงาน

๔. ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน และคุ้มครองผู้ร้องเรียน

แนวทางปฏิบัติ : มีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร้องเรียนในเรื่องการส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก มีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีความปลอดภัยและไม่กระทบต่อผู้ร้องเรียน รวมทั้งสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้
: มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน และต้องอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมทรัพยากรธรณี ในการแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสอันควรสงสัย
: มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนอย่างเป็นความลับ
: มีช่องทางและสร้างความรู้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน และบุคคลภายนอกได้รับทราบช่องทาง และสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสอันควรสงสัยได้โดยสะดวก

ผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการกรม (ส่วนประชาสัมพันธ์) กลุ่มนิติการ

ผู้รับผิดชอบรอง : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทุกหน่วยงาน

ทั้งนี้ ให้นำหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และผู้รับผิดชอบรองพิจารณาดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมทรัพยากรธรณี และใช้สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ

ร.ร. สลก. ๐๖/๒๕๖๖
เรียน อ.ท.


รท. ผตร. ผชช. ล.สลก. ผอก. ผอศ.

ผอ.สทช. ผอ.กลุ่มรายงานตรง

ผอ.ส่วน ทส.ใน สลก.

เพื่อโปรดทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นางอรุณฯ หล่อเพ็ญศรี)

๑๕ - ๑๕