

ด่วนที่สุด

ที่ พง ๐๐๒๓.๔/ว ๐๘



สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา
ศาลากลางจังหวัดพังงา ชั้น ๓
ถนนพังงา-ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

๒๗

เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖)

เรียน บัญชีแจ้งท้าย

อ้างถึง คำสั่งจังหวัดพังงา ที่ ๑๒๗๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

- | | | |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. ระเบียบวาระเวียน | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. (ร่าง) รายงานการนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร จังหวัดพังงา (๐๒๕) | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. (ร่าง) รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๐๒๖) | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๔. แบบลงมติเวียนที่ประชุมคณะทำงานฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |

ตามคำสั่งจังหวัดพังงา ที่ ๑๒๗๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานการขับเคลื่อนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยแต่งตั้ง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖) ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

ในการนี้ เพื่อให้มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประเมิน จึงขอเชิญคณะทำงานฯ ประชุมโดยวาระเวียน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ทั้งนี้ ขอให้ส่ง แบบลงมติเวียนที่ประชุมคณะทำงานฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงาทราบทางไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ lawzazaza@gmail.com หรือทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) บัญชีผู้ใช้ ๐๖๓๒๐๖๕๙๑๕ ภายในวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณมล แก่นอินทร์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ รักษาการแทน

ท้องถิ่นจังหวัดพังงา

กลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์

โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๔๐๒

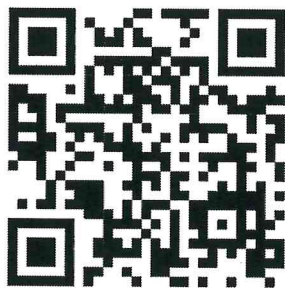
โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓

บัญชีแจ้งทำย

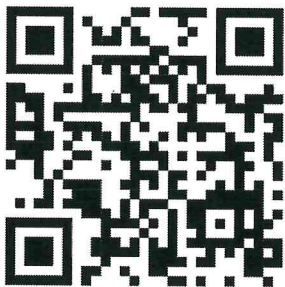
หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา ด่วนที่สุด ที่ พง ๐๐๒๓.๔/ว๑๗

ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๙

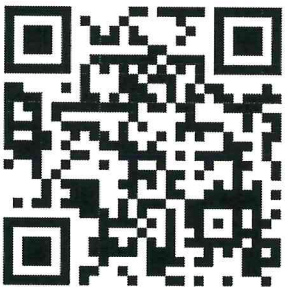
- | | | |
|-----|--|---------------------------|
| ๑. | ท้องถิ่นจังหวัดพังงา | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. | นายธีรพงษ์ นิลรัตน์
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๓. | นายยุนันต์ อูมาสะ
พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๔. | นายภวินท์ ทองทรัพย์
ผู้อำนวยการกลุ่มประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๕. | นางสาวกรนิทัศน์ เครือทอง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๖. | นายเจษฎา แสงศรีจันทร์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๗. | นางสาววาริภรณ์ ทองอยู่
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๘. | นายศุภลักษณ์ แก้วทอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๙. | นางนุชวรา แซ่ไคว
นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๑๐. | นางสาวนุจรีย์ มั่นคง
นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๑๑. | นางสาวนราภรณ์ เฟื่องสกุล
เจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา | คณะทำงาน |
| ๑๒. | นางสาวนฤมล แก่นอินทร์
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา | คณะทำงาน/เลขานุการ |
| ๑๓. | นางสาวเกศกนก ทุนพัฒน์
นิติกรชำนาญการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพังงา | คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ |



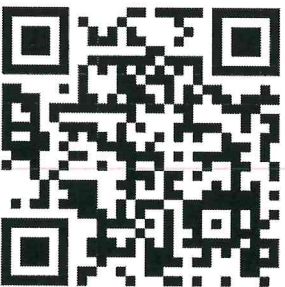
ระเบียบวาระเวียน



(ร่าง) รายงานการนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กรจังหวัดพังงา (0๒๕)



(ร่าง) รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (0๒๖)



แบบลงมติเวียนที่ประชุมคณะทำงานฯ

แบบมติเวียนการประชุม

การประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การป้องกันการทุจริต
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

๑. ชื่อ - นามสกุล

ตำแหน่ง.....

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐

๒. การพิจารณาตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖)

ระเบียบวาระ ๔.๑ ๐๒๕ รายงานการนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

☐ เห็นชอบ

☐ ควรแก้ไข/เพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระ ๔.๒ ๐๒๖ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

☐ เห็นชอบ

☐ ควรแก้ไข/เพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ตำแหน่ง.....

ระเบียบวาระเวียน

การประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การป้องกันการทุจริต
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (๐๒๕ และ ๐๒๖)

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ๐๒๕ รายงานการนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

เลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำแบบรายงานการนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (๐๒๕) ดังนี้

๑. แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียดแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

- ๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๑.๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ๑.๗ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๑.๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ๑.๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล
- ๑.๑๐ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

๒. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรหรือรักษาระดับประกอบด้วย

- ๒.๑ ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA
- ๒.๒ มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม
- ๒.๓ ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ
- ๒.๔ ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ
- ๒.๕ ผู้รับผิดชอบ

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

มติที่ประชุม

.....
.....

๔.๒ O๒๖ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน
หน่วยงาน (O๒๖) ดังนี้

๑. แสดงผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน
ของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑.๑ มาตรการ/กิจกรรม

๑.๒ วิธีการดำเนินการ

๑.๓ ผู้รับผิดชอบ

๑.๔ ระยะเวลาดำเนินการ

๑.๕ ผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม

๑.๖ ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ

๒. เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ร่าง)

รายงานการนำผลการประเมิน ITA
ไปสู่การพัฒนาองค์กร
จังหวัดพังงา



จังหวัดพังงา

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดนั้น

จังหวัดพังงา เห็นความสำคัญของการประเมินฯ ดังกล่าว ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี เพื่อให้ทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น จังหวัดพังงา ได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติการหรือมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ พร้อมทั้งทั้งรายงานผลการวิเคราะห์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน จังหวัดพังงาจึงได้จัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้นมาเพื่อรายงานการวิเคราะห์ และกำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรม เพื่อผลลัพธ์ของความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรการไปสู่การปฏิบัติ

(นายไพรัตน์ เพชรยวน)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

จัดทำ ณ วันที่

การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

จังหวัดพังงา

๑. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘ ของจังหวัดพังงา พบว่า มีผลคะแนน ๙๙.๑๕ คะแนน อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม โดยวิเคราะห์ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๘.๗๗ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๑๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๘.๗๗	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : ๑๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๘.๗๗ คะแนน ๑๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๗.๕๔ คะแนน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา หรือให้บริการอย่างเท่าเทียมกันของเจ้าหน้าที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หน่วยงานสามารถยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการ ปรับลดขั้นตอนและกระบวนการที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นตามหลัก "ความคุ้มค่า" และ "การลดภาระแก่ประชาชน" โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการจากระบบเอกสารสู่ Electronic Service (E-Service) เพื่อลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารซ้ำซ้อน การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องเรียกสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้เองตามนโยบาย No Copy หรือการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้ เป็นการเสริมสร้างหลัก "ความโปร่งใส" ด้วยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบดิจิทัล เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความเหลื่อมล้ำในการบริการ ทั้งมีการประกาศ "ระยะเวลามาตรฐาน" ในการอนุมัติ/อนุญาตที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจใช้ระบบบริหารจัดการคิวที่แสดงผลแบบทันที เพื่อยืนยันความเท่าเทียมในการ
๑๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	๙๗.๕๔	
๑๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐	

		ลำดับก่อน-หลัง รวมตลอดถึงการส่งเสริมหลักความเท่าเทียมและลดการเลือกปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมั่นในหลัก "คุณธรรม" โดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นตัวกลางในการกำจัดช่องว่างความรู้สึกเรื่องการเลือกปฏิบัติ มีการพัฒนาช่องทางรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ ที่รักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่ตรงไปตรงมา และการนำระบบติดตามสถานะการดำเนินงาน มาใช้ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถติดตามสถานะคำร้องได้ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการสร้าง "ความโปร่งใส ที่มองเห็นได้" ในการนี้ การยกระดับหน่วยงานสู่ความยั่งยืนในยุคดิจิทัล มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่คือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความ รวดเร็ว เท่าเทียม และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากภาคประชาชนอย่างแท้จริง
--	--	--

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๙.๑๕ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๑๔ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๘	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : ๑๔ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๐๘ คะแนน ๑๕ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๐๐ คะแนน ๑๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๓๘ คะแนน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ในส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การเบิกจ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้การบริหารงบประมาณตามระเบียบสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุก โดยใช้ระบบดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการประสานข้อมูลและควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่างบประมาณถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่าถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ หน่วยงานควรยกระดับจาก”ระบบการเบิกจ่ายตาม
๑๕ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๐	
๑๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๘	

		ระเบียบ” สู่ “ระบบการบริหารงบประมาณอัจฉริยะ” มิใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายพัสดุเท่านั้น แต่คือการสร้างกลไกเชิงป้องกัน การรักษาผลประโยชน์ของรัฐด้วยระบบงบประมาณดิจิทัลที่ตรวจสอบได้ โดยยกระดับจากการกำกับดูแลการใช้จ่ายที่เน้นความถูกต้องของเอกสารเป็นรายกรณี ซึ่งอาจมีความเสี่ยงเชิงโครงสร้างในขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นการบูรณาการฐานข้อมูลปฏิบัติงานเข้ากับระบบเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับการตรวจสอบย้อนกลับได้ในทันที ช่วยลดโอกาสการเบิกจ่ายที่คลาดเคลื่อนจากความ เป็นจริง อันเป็นการตอกย้ำหลักความคุ้มค่าและลด การใช้ดุลพินิจ หรือจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ จำกัดการรับรู้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อสงสัยเรื่องการเอื้อประโยชน์ หรือความ ล่าช้าในขั้นตอนการพิจารณา ยกระดับเป็นการสร้าง ระบบเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างเชิงรุกภายใน หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุล และการใช้ ระบบเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินใจแทนการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล เพื่อยืนยันความโปร่งใสในทุกขั้นตอนการ จัดหาพัสดุ และนอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ต้อง ดำเนินการผ่านการเปิดเผยขั้นตอนงบประมาณที่เข้าถึง ง่ายและชัดเจน เป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นที่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองด้วยระบบที่โปร่งใส ในการนี้ การยกระดับกระบวนการสร้างความโปร่งใส ในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว คือ การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุก ที่มุ่งขจัดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างผ่านการเชื่อมโยง ข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไป ตามวัตถุประสงค์และหลักความคุ้มค่าอย่างเคร่งครัด บรรทัดฐานใหม่นี้จะช่วยลดช่องว่างของการใช้ดุลพินิจ และป้องกันการเอื้อประโยชน์ในทุกมิติ อันเป็นการสร้าง ระบบการทำงานที่คุ้มครองความสุจริตของเจ้าหน้าที่ และตอกย้ำความเชื่ อมั่นศรัทธาของประชาชนต่อ การบริหารทรัพยากรของรัฐที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนอย่างยั่งยืน
--	--	--

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๙.๘๕ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำ ธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : ๗ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อย เพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๗๗ คะแนน ๘ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้ เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติดีชอบ มากน้อยเพียงใดได้คะแนน ๙๙.๗๗ คะแนน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล ในส่วนการสั่งของผู้บังคับบัญชา ต่อเจ้าหน้าที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อการยกระดับการใช้อำนาจและ การบริหารงานบุคคลสู่ "ระบบการบริหารงานบุคคลฐาน คุณธรรม" หน่วยงานควรวางรากฐานการใช้อำนาจหน้าที่ ให้ยึดโยงกับหลักการทางราชการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลัก "คุณธรรม" และ "ความรับผิดชอบ" ในการบริหารงานบุคคล โดยการสร้างระบบคุ้มครองและ รายงานความเสี่ยง จัดตั้งช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต และประพฤติมิชอบผ่านช่องทางออนไลน์ ที่เจ้าหน้าที่ สามารถแจ้งเหตุหรือปรึกษาเกี่ยวกับคำสั่งที่ไม่เหมาะสม ได้โดยไม่ต้องระบุตัวตน และมีกระบวนการคุ้มครองผู้ให้ ข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อลดความเสี่ยงในการใช้อำนาจสั่งการ ให้ทุจริตและสร้างความมั่นใจให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานและคำอธิบายลักษณะงาน ให้เป็นปัจจุบัน และระบุขอบเขตงานชัดเจนพร้อม เผยแพร่เป็นคู่มือดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เพื่อลดความ คลุมเครือในขั้นตอนการสั่งการ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถ แยกแยะและปฏิเสธคำสั่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจของรัฐ ได้อย่างมีหลักเกณฑ์ซึ่งช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรธรรมาภิบาลอาจดำเนินการโดยการจัดอบรม ในรูปแบบเรียนรู้อ ผ่านสถานการณ์จำลองสำหรับ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อจำลองสถานการณ์การใช้ อำนาจที่ สุ่มเสี่ยงและแนวทางการสั่งการที่ถูกต้อง ตามหลักนิติธรรมเป็นการสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการใช้ อำนาจที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าความสัมพันธ์ ส่วนตัว ในการนี้ การยกระดับกระบวนการควบคุม
๘ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการ ทุจริตหรือประพฤติดีชอบ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗	
๘ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐.๐๐	

		ตรวจสอบดังกล่าว เพื่อบ่งเน้นการสร้างชัดเจน ในขอบเขตการใช้อำนาจสั่งการตามระเบียบแผนของ ทางราชการ เพื่อป้องกันสภาวะการใช้อำนาจเกินขอบเขต หรือการสั่งการที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งจัดให้ มีกลไกคุ้มครองสิทธิและช่องทางรับฟังความเห็นที่ เป็นอิสระ เพื่อเปลี่ยนจากวัฒนธรรมการยอมรับคำสั่ง สู่วัฒนธรรมการตรวจสอบถ่วงดุล อันจะส่งผลให้เกิด ศรัทธาและความเชื่อมั่น ต่อความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานและสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการ ปฏิบัติราชการอย่างยั่งยืน
--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๗.๘๐ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๑๐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการ ขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ อย่างน้อยเพียงใด	๙๕.๐๐	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : ๑๐ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืม ทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อย เพียงใด ได้คะแนน ๙๕.๐๐ คะแนน
๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำ ทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗	๑๑ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สิน ของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๗๗ คะแนน
๑๒ การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สิน ของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำ ทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	๙๘.๖๒	๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกัน การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นประจำ มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๘.๖๒ คะแนน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของ ราชการของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้ สอดคล้องกับ "หลักธรรมาภิบาล" (Good Governance) หน่วยงานควรยกระดับประสิทธิภาพและลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ตามหลัก "ความมีประสิทธิภาพ" และ "ความคุ้มค่า" การลดสภาวะการกระจุกตัวของงาน ปรับเปลี่ยนจากการอนุมัติแบบรวมศูนย์ที่ต้องใช้ระยะ เวลานาน มาเป็นการกระจายอำนาจการอนุมัติผ่าน ระบบบริหารจัดการพัสดุอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วย การร้องขอและอนุมัติทำได้ทันทีผ่านระบบออนไลน์ ลดขั้นตอนทางเอกสาร จะช่วยให้ "การขอยืม" และ "การส่งคืน" มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ ชัดเจน (Digital Log) ลดโอกาสการตกหล่นของข้อมูลเมื่อเทียบ กับการจดบันทึกแบบเดิม และเมื่อใช้ระบบคอมพิวเตอร์ เป็นตัวกลางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามลำดับ

		ความจำเป็นและคิวการใช้งาน จะช่วยสร้าง "มาตรฐานความเท่าเทียม" ในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ เจ้าหน้าที่ทุกคนจะได้รับสิทธิในการใช้งานตามระเบียบที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติลดความเสี่ยงจากการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวโดยมีการแจ้งเตือนสถานะเมื่อเกินกำหนดเวลา หรือการระบุตำแหน่งการใช้งานในทรัพย์สินประเภทพาหนะ (GPS Tracking) ทำให้การกำกับดูแลเป็นไปอย่างเข้มงวดโดยไม่ต้องพึ่งพาเพียงการสุ่มตรวจจากเจ้าหน้าที่เพียงอย่างเดียว เป็นการสร้างความเชื่อมั่นผ่านระบบการตรวจสอบภายใน (Public Trust & Integrity) ช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในและบุคลากรในหน่วยงาน เกิดความมั่นใจในระบบบริหารจัดการพัสดุ ในการนี้ การยกระดับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการดังกล่าว เป็นการยกระดับจากการบริหารจัดการโดยตัวบุคคลสู่การใช้ระบบธรรมาภิบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐผ่านระบบบริหารจัดการพัสดุและทรัพย์สินอิเล็กทรอนิกส์ที่ตรวจสอบได้แบบทันกาล เพื่อป้องกันความเสี่ยงและลดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล อันนำไปสู่การสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักนิติธรรม นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติและการมีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งยังเป็นการยืนยันถึงความบริสุทธิ์ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกมิติอย่างยั่งยืน
--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๘.๗๐ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๑	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : ๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๙.๓๑คะแนน ๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด ๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใดได้คะแนน ๙๘.๖๒ คะแนน ๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด ได้คะแนน ๙๘.๑๕ คะแนน
๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด	๙๘.๖๒	
๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๑๕	

		สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานควรเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบรับเรื่องร้องเรียน โดยมีช่องทางที่เข้าถึงง่าย ขั้นตอนการรับเรื่องที่ชัดเจน และปกป้องผู้แจ้งเบาะแส โดยนำระบบจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านรหัสอ้างอิงลับเพื่อการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกกลั่นแกล้งทางการบริหาร ให้มีการตอบสนองภายในกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมผ่านบริบทการบริหารจัดการของหน่วยงาน ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เน้นการ ป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นการป้องกันทุจริตเชิงรุกผ่านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการนี้ การยกระดับกลไกและมาตรการดังกล่าว ได้นำหลัก "ประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน" โดยใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน เพื่อเปลี่ยนจากระบบที่พึ่งพาตัวบุคคล ไปสู่ "ระบบการบริหารงานฐานคุณธรรมที่ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในราชการอย่างยั่งยืน
--	--	--

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๗.๖๖ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
E๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	๙๗.๒๓	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : E๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา E๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ได้คะแนน ๙๘.๖๒ คะแนน E๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ ได้คะแนน ๙๘.๑๕ คะแนน
E๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	๙๖.๗๖	
E๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	๙๘.๙๙	

		สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้คุณภาพการดำเนินงานสะท้อนถึงมาตรฐานการให้บริการและความโปร่งใสที่ดีของหน่วยงาน แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ความล่าช้าในบางกรณีที่เกิดจากความซับซ้อนของงานและการสื่อสารขั้นตอนที่ยังไม่ชัดเจน ความไม่สม่ำเสมอในการให้บริการหรือการรับรู้ของผู้รับบริการว่าไม่ได้รับความเท่าเทียม รวมถึงความกังวลหรือการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในการเรียกรับสินบนในบางกระบวนการที่ยังใช้ดุลยพินิจ ดังนั้นควรมุ่งเน้นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและระยะเวลาให้ชัดเจน การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความโปร่งใส เช่น ระบบติดตามงาน และ e-Service การจัดระบบคิวและมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน ตลอดจนการประกาศนโยบายไม่รับสินบนอย่างเข้มงวด พร้อมพัฒนาช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับผลการประเมินให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน
--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๖.๑๗ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
E๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	๙๖.๐๑	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : E๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้คะแนน ๙๖.๐๑ คะแนน E๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน E๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้ประสิทธิภาพการสื่อสารสะท้อนมิติด้าน “การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน” แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลที่ยังไม่หลากหลายหรือเข้าถึงยากในบางกลุ่ม การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ยังไม่ต่อเนื่อง ชัดเจน หรือไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน และทักษะการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ที่อาจไม่สม่ำเสมอ อาจทำให้การอธิบายหรือการตอบข้อซักถามยังไม่ชัดเจนในบางกรณี ดังนั้น แนวทาง
E๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	๙๕.๙๕	
E๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	๙๖.๕๕	

		การยกระดับक्रमุ่งพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น เว็บไซต์ที่ใช้งานสะดวก โขเสียลมีเดีย และจุดบริการข้อมูล ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้มีความชัดเจน ทันสมัย และตรงกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการสื่อสาร การให้บริการ และการอธิบายข้อมูลให้เข้าใจง่าย รวมถึงจัดทำมาตรฐานการสื่อสารเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก เข้าใจตรงกัน และเกิดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น
--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๙๖.๕๘ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
E๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	๙๕.๔๑	ข้อคำถามที่ควรยกระดับผลการประเมิน : E๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้คะแนน ๙๕.๔๑ คะแนน E๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน ได้คะแนน ๙๖.๙๖ คะแนน E๙ หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ได้คะแนน ๙๗.๓๖ คะแนน สาเหตุและแนวทางการยกระดับผลการประเมิน : ถึงแม้การปรับปรุงระบบการทำงานสะท้อนว่าหน่วยงานมีการพัฒนาเชิงรุกในด้านการมีส่วนร่วม การตอบสนอง และการให้บริการออนไลน์ แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมยังไม่ครอบคลุมหรือไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนบางส่วนยังไม่รับรู้หรือเข้าถึงช่องทางดังกล่าว การปรับปรุงการดำเนินงานอาจยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้ครบทุกกลุ่ม หรือมีความล่าช้าในการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาช่องทางออนไลน์แม้มีความก้าวหน้า แต่ยังอาจมีข้อจำกัดด้านการใช้งาน ความเสถียร หรือความคุ้นเคยของผู้ใช้บางกลุ่ม ดังนั้น แนวทางการยกระดับक्रमุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบและหลากหลายช่องทาง เช่น เวทีรับฟังความคิดเห็นหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพิ่มการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงอย่างรวดเร็วและสื่อสารผลกลับสู่ประชาชนอย่างชัดเจน
E๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	๙๖.๙๖	
E๙ หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	๙๗.๓๖	

		รวมถึงพัฒนาระบบบริการออนไลน์ให้ใช้งานง่าย เสถียร และครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้ ควบคู่กับการให้ความรู้ และสนับสนุนการเข้าถึง เพื่อยกระดับการให้บริการให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง
--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๐๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐	แนวทางการรักษามาตรฐานผลการประเมิน : ถึงแม้การเปิดเผยข้อมูลสะท้อนว่าจังหวัดพังงา มีความเข้มแข็งด้านการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) และมีความโปร่งใสในระดับดีเยี่ยม โดยมีการ เผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานครบถ้วน ครอบคลุมทั้ง โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ แผนงานและผลการ ดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากร บุคคล ตลอดจนช่องทางการให้บริการและการมี ส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม เพื่อธำรง รักษามาตรฐานดังกล่าวให้มีความต่อเนื่องและ ยั่งยืน เห็นควรให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการ รักษาความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการปรับปรุงข้อมูลในแต่ละหมวดหมู่อย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้มีความ เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เช่น การพัฒนา เว็บไซต์ให้มีความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งานและ รองรับอุปกรณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลเป็นระยะ พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้ใช้งานสามารถ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไป ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควร มีการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับระบบดิจิทัลหรือ ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการให้บริการและเสริมสร้างความ โปร่งใสในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การรักษา ระดับผลการประเมินที่ดีเยี่ยมและเสริมสร้างความ เชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน
๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐	
๐๓ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐	
๐๔ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐	
๐๕ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	
๐๖ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและ การใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	
๐๗ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	
๐๘ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐.๐๐	
๐๙ คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	๑๐๐.๐๐	
๐๑๐ E-Service	๑๐๐.๐๐	
๐๑๑ ข้อมูลสถิติการให้บริการ	๑๐๐.๐๐	
๐๑๒ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พักตร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	
๐๑๓ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พักตร์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	
๐๑๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	
๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	
๐๑๖ ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐	
๐๑๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	
๐๑๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	
๐๑๙ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	
๐๒๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐	

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีผลคะแนนตัวชี้วัดเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ คะแนน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน	ผลการวิเคราะห์
๐๒๑ ประกาศเจตนารมณ์และการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	แนวทางการรักษามาตรฐานผลการประเมิน : ถึงแม้การเปิดเผยข้อมูลสะท้อนว่าจังหวัดพังงา มีระบบการป้องกันการทุจริตที่มีความเข้มแข็งและครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งการประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy การรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด การประเมินและบริหารความเสี่ยงการทุจริต การจัดทำแผนและรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต ตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อธำรงรักษามาตรฐานดังกล่าวให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน เห็นควรให้หน่วยงานดำเนินการสื่อสารและปลูกฝังค่านิยมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม มีการทบทวนและปรับปรุงการประเมินความเสี่ยงการทุจริตให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินมาตรการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคประชาชนในการเฝ้าระวังและให้ข้อเสนอแนะ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต การธำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการดำเนินงานในระดับดีเยี่ยม และการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน
๐๒๒ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐.๐๐	
๐๒๓ การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	
๐๒๔ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	
๐๒๕ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	
๐๒๖ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	
๐๒๗ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	
๐๒๘ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรหรือรักษาระดับ

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรหรือรักษาระดับ ได้พิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดพังงา ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ การประเมิน ITA	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาหรือให้บริการอย่างเท่าเทียมกันของเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หน่วยงานสามารถยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการ ปรับลดขั้นตอนและกระบวนการที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นตามหลัก "ความคุ้มค่า" และ "การลดภาระแก่ประชาชน" โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับบริการจากระบบเอกสารสู่ Electronic Service (E-Service) เพื่อลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารซ้ำซ้อน การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องเรียกสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้เองตามนโยบาย No Copy หรือการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้ เป็นการเสริมสร้างหลัก "ความโปร่งใส" ด้วยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบดิจิทัล เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ	๑. การปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดมีความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ ๒. กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ หรือให้บริการประชาชน ถือปฏิบัติตามคู่มือดังกล่าว โดยเคร่งครัด ๓. ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานรูปแบบแผ่นพับ อินโฟกราฟิก ในช่องทางที่หลากหลาย เช่น ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน ผ่านสื่อออนไลน์ของหน่วยงาน ๔. พัฒนาการบริการในรูปแบบออนไลน์หรือE-Service เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ๕. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มัรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิชญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ่มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายอิศิษฐ์ สองเมือง พลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัศรพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นางสาวมณีน มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุกัญญา ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายกัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา

ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความเหลื่อมล้ำในการบริการ ทั้งมีการประกาศ "ระยะเวลามาตรฐาน" ในการอนุมัติ/อนุญาตที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจใช้ระบบบริหารจัดการคิวที่แสดงผลแบบทันที เพื่อยืนยันความเท่าเทียมในการลำดับก่อน-หลัง รวมตลอดถึงการส่งเสริมหลักความเท่าเทียมและลดการเลือกปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นในหลัก "คุณธรรม" โดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นตัวกลางในการกำจัดช่องว่างความรู้สึกรื่องการเลือกปฏิบัติ มีการพัฒนาช่องทางรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ ที่รักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่ตรงไปตรงมา และการนำระบบติดตามสถานะ การดำเนินงาน มาใช้เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถติดตามสถานะคำร้องได้ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการสร้าง "ความโปร่งใส ที่มองเห็นได้" ในการนี้การยกระดับหน่วยงานสู่ความยั่งยืนในยุคดิจิทัล มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แต่คือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว เท่าเทียม และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากภาคประชาชนอย่างแท้จริง ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ถึงแม้คุณภาพการดำเนินงานสะท้อนถึงมาตรฐานการให้บริการและความโปร่งใสที่ดีของหน่วยงาน แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ความล่าช้าในบางกรณีที่เกิดจากความซับซ้อนของงานและ	๒. การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	๖. จัดให้มีการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่/กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ๗. ส่วนราชการควรสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของทุกภารกิจงาน (ให้ประชาชนประเมินโดยง่ายทางออนไลน์หรือกล่องแสดงความพึงพอใจ) และนำผลการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๑. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน ๒. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ โดยร้องเรียนโดยตรงที่หน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. , สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด	พย.๖๘-มี.ค.๖๙	▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผนสำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัก โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทังรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรตม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จีรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวมณฑก เจียรวิวัฒนวงศ์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชยจังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาณ แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิชญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายธีศิษฐ์ สองเมือง ปลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัศรพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา
--	--	--	----------------------	--

การสื่อสารขั้นตอนที่ยังไม่ชัดเจน ความไม่สม่ำเสมอในการให้บริการหรือการรับรู้ของผู้รับบริการว่าไม่ได้รับความเท่าเทียม รวมถึงความกังวลหรือการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในการเรียกรับสินบนในบางกระบวนการที่ยังใช้ดุลยพินิจ ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและระยะเวลาให้ชัดเจน การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความโปร่งใส เช่น ระบบติดตามงาน และ e-Service การจัดระบบคิวและมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน ตลอดจนการประกาศนโยบายไม่รับสินบนอย่างเข้มงวด พร้อมพัฒนาช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับผลการประเมินให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน		๓. เผยแพร่ช่องทางตามข้อ ๒. ในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถเห็นได้ง่าย ๔. จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบและเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบ	▪ นางสาวมณีนุส แร้งงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภักติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัค โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทั้งรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จิรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิวัฒน์วงศ์.สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชย์จังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
---	--	---	---

	๓. ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ๒. รายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๓. เปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนรับทราบ	๑๔-๑๕-มี.๑๕	▪ ว่าที่ ร.ต. มัรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายธีศิษฐ์ สองเมือง พลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัครพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภาค โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทั้งรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิพัฒน์วงศ์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
--	--	--	--------------------	--

	๔. การสร้างความโปร่งใสเกี่ยวกับการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ	๑. จัดทำแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปีฯ ๖๙ โดยให้มีรายละเอียด ดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (ควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วม) (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม (๔) จัดทำรูปแบบอินโฟกราฟิกเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบด้วย ๒. รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีฯ ๖๙ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๒) ผลการใช้งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีฯ ๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	มค-มี.ค.๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มัรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาณ แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลีมทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายธีศิษฐ์ สองเมือง พลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัครพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนัฏกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัก โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอนทัย ทังรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิธิ จีรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิพัฒน์วงศ์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา
--	---	--	-------------------	---

		(๒) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ๔. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) ชื่องาน (๒) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (๓) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน (๔) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๕. เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบ		▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฏิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
--	--	---	--	--

๒. การให้บริการและระบบ E-Service

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ถึงแม้การปรับปรุงระบบการทำงานสะท้อนว่าหน่วยงาน มีการพัฒนาเชิงรุกในด้านการมีส่วนร่วมการตอบสนองและการให้บริการออนไลน์ แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมยังไม่ครอบคลุมหรือไม่ต่อเนื่องทำให้ประชาชนบางส่วน ยังไม่รับรู้หรือเข้าถึงช่องทางดังกล่าว การปรับปรุงการดำเนินงานอาจยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้ครบทุกกลุ่มหรือมีความล่าช้าในการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาช่องทางออนไลน์	ปรับปรุงคุณภาพดำเนินงานหรือการบริการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการให้บริการหรือ แนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละงาน ดังนี้ (๑) ชื่องาน (๒) วิธีการขั้นตอนการให้บริการ (๓) ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน (๔) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ E-service One Stop Service	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มัรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิขญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลีมทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายอิศิษฐ์ สองเมือง พลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัครพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางสาวรณณ มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา
---	--	--	--------------------------	---

แม้มีความก้าวหน้า แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการใช้งาน ความเสถียร หรือความคุ้นเคยของผู้ใช้บางกลุ่ม ดังนั้น แนวทางการยกระดับความมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบและหลากหลายช่องทาง เช่น เวทีรับฟังความคิดเห็นหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ เพิ่มการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงอย่างรวดเร็วและสื่อสาร ผลกลับสู่ประชาชนอย่างชัดเจน รวมถึงพัฒนาระบบบริการออนไลน์ให้ใช้งานง่าย เสถียร และครอบคลุมทุกกลุ่มผู้ใช้ ควบคู่กับการให้ความรู้และสนับสนุนการเข้าถึงเพื่อยกระดับการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง		(๕) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียม ให้ระบุว่า “ไม่มีค่าธรรมเนียม”) (๖) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดให้มีการบริการในรูปแบบออนไลน์หรือ E-Service เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการกิจหรือบริการนั้น ๆ ๓. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๔. จัดให้มีการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่/กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ๕. จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ๖. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (๒) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (๓) ผลจากการมีส่วนร่วม		▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุกัญฐ์ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนัฏกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภักติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัก โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทั้งรักษ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จิรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชยจังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
---	--	--	--	---

		(๔) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ๗. จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) จำนวนผู้รับบริการที่เข้ามารับบริการ ณ จุดให้บริการ (Walk-in) (๒) จำนวนผู้รับบริการผ่านช่องทาง E-Service ๘. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบ		
๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ				
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ถึงแม้ประสิทธิภาพการสื่อสารสะท้อนมิติด้าน “การสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน” แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) การมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลที่ยังไม่หลากหลายหรือเข้าถึงยากในบางกลุ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ยังไม่ต่อเนื่อง ชัดเจน หรือไม่ตรง กับความต้องการของประชาชน และทักษะการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ที่อาจไม่สม่ำเสมออาจทำให้การอธิบายหรือการตอบข้อซักถามยังไม่ชัดเจนในบางกรณี ดังนั้น แนวทางการยกระดับความมุ่งพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้หลากหลายและเข้าถึงง่าย เช่น เว็บไซต์ที่ใช้งานสะดวก โซเชียลมีเดีย และจุดบริการข้อมูล ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้มีความชัดเจน ทันสมัย และตรงกลุ่มเป้าหมาย	สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนรับทราบอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย มีความสะดวกเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	๑. ปรับปรุงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน โดยแสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ๒. จัดทำข้อมูลของผู้บริหารสูงสุดและผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงานฝ่ายข้าราชการประจำอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ผู้บริหารสูงสุด (๒) รองผู้บริหารสูงสุด ในการแสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ชื่อ-นามสกุล (๒) ตำแหน่ง (๓) รูปถ่าย (๔) ช่องทางการติดต่อ	คค.๖๘-กย.๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มรรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิชญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตต์ศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายอิทธิชัย สองเมือง พลังงานจังหวัดพังงา ▪ นายอัศวพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นางสาวรมณ มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า

พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการสื่อสาร การให้บริการ และการอธิบายข้อมูลให้เข้าใจง่าย รวมถึงจัดทำมาตรฐานการสื่อสารเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก เข้าใจตรงกัน และเกิดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น		๓. จัดทำข้อมูลเพื่ออธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน ๔. จัดทำข้อมูลการติดต่อของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ที่อยู่หน่วยงาน (๒) หมายเลขโทรศัพท์ (๓) E-mail ของหน่วยงาน (๔) แผนที่ตั้ง ๕. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานที่เกิดขึ้นในปีงบฯ ๖๙ ๖. จัดให้มีช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสาร ได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board ที่สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ๗. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นๆ ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง	▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนัฐกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สำโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภาค โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทังรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จีรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิวัฒนวงศ์.สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชยจังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ถึงแม้การเปิดเผยข้อมูลสะท้อนว่าจังหวัดพังงามีความเข้มแข็งด้านการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) และมีความโปร่งใสในระดับดีเยี่ยม โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานครบถ้วนครอบคลุมทั้งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ แผนงาน และผลการดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนช่องทางการให้บริการและการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม เพื่อธำรงรักษามาตรฐานดังกล่าวให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน เห็นควรให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับการรักษาความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงข้อมูลในแต่ละหมวดหมู่อย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้มีความเข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เช่น การพัฒนาเว็บไซต์ให้มีความเป็นมิตรต่อผู้ใช้งาน และรองรับอุปกรณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนดำเนินการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลเป็นระยะ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้ใช้งานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญกับระบบดิจิทัลหรือระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์			

(E-Service) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่การรักษาระดับผลการประเมินที่ดีเยี่ยมและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน				
๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ				
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ถึงแม้กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้เกิดการสอดคล้องกับ "หลักธรรมาภิบาล" (Good Governance) หน่วยงานควรยกระดับประสิทธิภาพและลดขั้นตอน การปฏิบัติงานตามหลัก "ความมี ประสิทธิภาพ" และ "ความคุ้มค่า" การลดสถานะการกระจุกตัวของงาน ปรับเปลี่ยนจากการอนุมัติแบบรวมศูนย์ที่ต้องใช้ระยะเวลานาน มาเป็นการกระจายอำนาจการอนุมัติผ่านระบบบริหารจัดการพัสดุอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งจะช่วยให้การร้องขอและอนุมัติทำได้ทันทีผ่านระบบออนไลน์ลดขั้นตอนทางเอกสาร จะช่วยให้ "การขอยืม" และ "การส่งคืน" มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน (Digital Log) ลดโอกาสการตกหล่นของข้อมูลเมื่อเทียบกับการจดบันทึกแบบเดิม และเมื่อใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นตัวกลางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความจำเป็นและคิวการใช้งาน จะช่วยสร้าง "มาตรฐานความเท่าเทียม" ในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ เจ้าหน้าที่ทุกคนจะได้รับสิทธิในการใช้งานตามระเบียบ	การป้องกันการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับทางการใช้ทรัพย์สินของราชการโดยกำหนดขั้นตอนในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแบบฟอร์มการขออนุญาตในการ ยืมทรัพย์สินของราชการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่นำไปใช้ให้ถูกต้อง ๓. จัดให้มีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ ของหน่วยงานเป็นระยะ ๔. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง และการดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ ๕. ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวให้บุคลากรและประชาชนรับทราบและให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	คค ๖๘-กย ๖๙	▪ นาย อภิชาณ แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิชญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายอักรพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นางสาวรณณ มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา

ที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ลดความเสี่ยงจากการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยมีการแจ้งเตือนสถานะเมื่อเกินกำหนดเวลา หรือการระบุตำแหน่งการใช้งานในทรัพย์สินประเภทพาหนะ (GPS Tracking) ทำให้การกำกับดูแลเป็นไปอย่างเข้มงวดโดยไม่ต้องพึ่งพาเพียงการสุ่มตรวจจากเจ้าหน้าที่เพียงอย่างเดียว เป็นการสร้างความเชื่อมั่นผ่านระบบการตรวจสอบภายใน (Public Trust & Integrity) ช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในและบุคลากรในหน่วยงาน เกิดความมั่นใจในระบบบริหารจัดการพัสดุ ในการนี้ การยกระดับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการดังกล่าว เป็นการยกระดับจากการบริหารจัดการโดยตัวบุคคลสู่การใช้ระบบธรรมาภิบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐผ่านระบบบริหารจัดการพัสดุและทรัพย์สินอิเล็กทรอนิกส์ที่ตรวจสอบได้แบบทันกาล เพื่อป้องกันความเสี่ยงและลดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล อันนำไปสู่การสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักนิติธรรม นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติและการ มีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งยังเป็นการยืนยันถึงความบริสุทธิ์ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกมิติอย่างยั่งยืน		๖. เพิ่มช่องทางการปราบปราม กรณีมีผู้นำทรัพย์สินราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง โดยประชาสัมพันธ์การแจ้งข้อมูลทางสำนักงาน ป.ป.ช. , สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด		▪ นายชัยรัตน์ เจริญไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภาค โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทั้งรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิวัฒนวงศ์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชยจังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฏิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
--	--	---	--	--

๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ถึงแม้กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ในส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การเบิกจ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้การบริหารงบประมาณตามระเบียบสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุก โดยใช้ระบบดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการประสานข้อมูลและควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่างบประมาณถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ หน่วยงานควรยกระดับจาก”ระบบการเบิกจ่ายตามระเบียบ” สู่ “ระบบการบริหารงบประมาณอัจฉริยะ” มิใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายพัสดุเท่านั้น แต่คือการสร้างกลไกเชิงป้องกัน การรักษามูลประโยชน์ของรัฐด้วยระบบงบประมาณดิจิทัลที่ตรวจสอบได้ โดยยกระดับ จากการกำกับดูแลการใช้จ่าย ที่เน้นความถูกต้องของเอกสารเป็นรายกรณี ซึ่งอาจมีความเสี่ยงเชิงโครงสร้างในขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นการบูรณาการฐานข้อมูลปฏิบัติงานเข้ากับระบบเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง มีหลักฐาน เชิงประจักษ์รองรับการตรวจสอบย้อนกลับได้ในทันที ช่วยลดโอกาสการเบิกจ่ายที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง อันเป็นการตอกย้ำหลักความคุ้มค่าและลดการ	สร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	๑. จัดทำข้อมูลรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวด งบลงทุน ที่จะมีการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ทุกรายการ ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) วิธีการที่จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) ช่วงเวลาที่คาดว่าจะเริ่มดำเนินการ ๒. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หากไม่มีการจัดจ้างฯ ที่มีวงเงินเกิน ๕ แสนบาท ให้จัดทำประกาศว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในกรณีดังกล่าว ๓. จัดทำประกาศการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของปีงบฯ ๖๘ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง	ต.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มรรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิชญา สุขกระจ่าง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ่มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นายอัศรพล ผลพานิชย์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรบรรวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภักติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผนสำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายอินทัย ทังรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จิรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิวัฒนวงศ์.สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา

ใช้ดุลพินิจ หรือจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่จำกัดการรับรู้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อสงสัยเรื่องการเอื้อประโยชน์ หรือความล่าช้าในขั้นตอนการพิจารณา ยกระดับเป็นการสร้างระบบเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างเชิงรุกภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุล และการใช้ระบบเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินใจแทนการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล เพื่อยืนยันความโปร่งใสในทุกขั้นตอนการจัดหาพัสดุ และนอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ ต้องดำเนินการผ่านการเปิดเผยขั้นตอนงบประมาณที่เข้าถึงง่ายและชัดเจน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองด้วยระบบที่โปร่งใส ในการนี้ การยกระดับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว คือ การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุกที่มุ่งขจัดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และหลักความคุ้มค่าอย่างเคร่งครัด บรรทัดฐานใหม่นี้จะช่วยลดช่องว่างของการใช้ดุลพินิจ และป้องกันการเอื้อประโยชน์ในทุกมิติ อันเป็นการสร้างระบบการทำงานที่คุ้มครองความสุจริตของเจ้าหน้าที่ และตอกย้ำความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรของรัฐที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนอย่างยั่งยืน		๔. รายงานความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานที่มีการลงนามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๖) ราคากลาง (บาท) (๗) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (๘) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก (๙) เลขที่โครงการ ๕. รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงาน ประจำปี ๖๘ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๖) ราคากลาง (บาท) (๗) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (๘) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก (๙) เลขที่โครงการ		▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคม จังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชย์จังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฏิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
--	--	--	--	---

		๖. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของจังหวัดพังงาให้ประชาชนรับทราบ		
๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ถึงแม้คุณภาพการดำเนินงานสะท้อนถึงมาตรฐานการให้บริการและความโปร่งใสที่ดีของหน่วยงานแต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ความล่าช้าในบางกรณีที่เกิดจากความซับซ้อนของงานและการสื่อสารขั้นตอนที่ยังไม่ชัดเจน ความไม่สม่ำเสมอในการให้บริการหรือการรับรู้ของผู้รับบริการว่าไม่ได้รับความเท่าเทียม รวมถึงความกังวลหรือการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสในการเรียกรับสินบนในบางกระบวนการที่ยังใช้ดุลยพินิจ ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและระยะเวลาให้ชัดเจน การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความโปร่งใส เช่น ระบบติดตามงาน และ e-Service การจัดระบบคิวและมาตรฐานการให้บริการเดียวกัน ตลอดจนการประกาศนโยบายไม่รับสินบนอย่างเข้มงวด พร้อมพัฒนาช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับผลการประเมินให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน	การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่บังคับใช้ในปีงบประมาณ ๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ/กิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม ๒. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ ๖๘ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) (๕) ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง (๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๗) ปัญหา/อุปสรรค (๘) ข้อเสนอแนะ	๖๓-๖๘-มีค ๖๙	▪ ว่าที่ ร.ต. มัรวาน อภิชาติ เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นางสาวรณณ มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนฤกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผนสำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัก โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอโนทัย ทั้งรักษ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา

		๓. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงและการดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ ๔. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร ๕. จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๖. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๗. บังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๘. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชนรับทราบ		▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จีรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นายสุรัตน์ ลายจันทร์ ปลัดจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอร่าม พาณิชย์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฏิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
--	--	--	--	--

๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ถึงแม้กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล หน่วยงานควรเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบรับเรื่องร้องเรียนโดยมีช่องทางที่เข้าถึงง่าย ขั้นตอนการรับเรื่องที่ชัดเจน และปกป้องผู้แจ้งเบาะแส โดยนำระบบจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านรหัสอ้างอิงลับ เพื่อการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกกลั่นแกล้งทางการบริหารให้มีการตอบสนองภายในกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมผ่านบริบทการบริหารจัดการของหน่วยงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เน้นการ ป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมอันเป็นการป้องกันทุจริตเชิงรุกผ่านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการนี้ การยกระดับกลไกและมาตรการดังกล่าว ได้นำหลัก "ประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน" โดยใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน เพื่อเปลี่ยนจากระบบที่ พึงพาตัวบุคคล ไปสู่ "ระบบการบริหารงานฐานคุณธรรมที่สร้าง	การป้องกันและแก้ไขการทุจริตของหน่วยงาน	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) รายละเอียดของข้อมูลที่ใช้ร้องควรรู้เพื่อใช้ในการร้องเรียน เช่น ชื่อ-สกุลของผู้ถูกร้อง ช่วงเวลาการกระทำความผิดพฤติการณ์การทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๓) ขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๔) ส่วนงานที่รับผิดชอบ (๕) ระยะเวลาดำเนินการ ๒. จัดให้มีช่องทางออนไลน์ที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยต้องแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนทั่วไป โดยเป็นช่องทางที่มีการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน๓. รายงานข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ	ตค ๖๘-กย ๖๘	▪ นายอภิชาต แก่นเพชร คลังจังหวัดพังงา ▪ นางธิดารัตน์ อุไรกุล ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา ▪ นางวิษญา สุขกระจำง ท้องถิ่นจังหวัดพังงา ▪ นายศักดิ์ศิลป์ ลิ้มทอง สหกรณ์จังหวัดพังงา ▪ นายทรงกรด ชูจร เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา ▪ นางจรัสศรี คำภีร์สิงห์ เกษตรจังหวัดพังงา ▪ นายจิตศักดิ์ เมืองเขียว ปศุสัตว์จังหวัดพังงา ▪ นายมนูญ วิบูลกิจ อุตสาหกรรมจังหวัดพังงา ▪ นางพิศมัย วงศ์แก้ว การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพังงา ▪ นางสาวมณีน มโนรส แรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายประพันธ์ วรรณบวร พัฒนาชุมชนจังหวัดพังงา ▪ นายสุภณัฐ ยอดระบำ ผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า ▪ นางสาวนุชกร สายแสง ขนส่งจังหวัดพังงา ▪ นางสาวอุไรวรรณ แดงงาม วัฒนธรรมจังหวัดพังงา ▪ นางนันทกานต์ คำนวนศิลป์ จัดหางานจังหวัดพังงา ▪ นางจันทรา พิมพ์ทอง สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพังงา ▪ นายภัตติพงศ์ สุนทรวร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวสิริวิทย์ ดวงทิพย์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพังงา ▪ นายแพทย์สาโรช สมชอบ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา ▪ นางวิมลพรรณ พงษ์ภา ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพังงา ▪ นายชัยรัตน์ เชิงไกรยัง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผนสำนักงานสถิติจังหวัดพังงา ▪ นายกฤตภัก โนมะยา หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา ▪ นายอนันต์ ทังรักษ์ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา

ศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในราชการอย่างยั่งยืน		ประพจน์มิชอบของเจ้าหน้าที่ในปึงบา ๖๘ ของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียด ดังนี้ (๑) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (๒) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (๓) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๔. จัดกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ๕. รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ๖. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในปึงบา ๖๙ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ (๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ		▪ นางสาวสมพรทิพย์ สุขวโรดม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพังงา ▪ นายสุนิติ จิรวงศ์สวัสดิ์ ประมงจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกมลชนก เจียรวิวัฒนวงศ์.สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ▪ นางสาวปฐมาพร เพชรดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพังงา ▪ นางสาวกัลยรักษ์ เพชรอาวุธ พาณิชย์จังหวัดพังงา ▪ นางสาวเกษศิริรินทร์ อภิรัตน์วงศ์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดพังงา ▪ นายรักศักดิ์ รักเดช ปฎิรูปที่ดินจังหวัดพังงา
---	--	--	--	--

		(๓) การจัดซื้อจัดจ้าง (๔) การบริหารงานบุคคล ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต แต่ละประเด็น ต้องมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและ ระดับ ของความเสี่ยง (๒) มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง ๗. รายงานผลการดำเนินการเพื่อ จัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและ ประพัตติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปี ๖๘ โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและ ระดับของความเสี่ยง (๒) มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง (๓) ผลการดำเนินการตาม มาตรการหรือการดำเนินการเพื่อ บริหารจัดการความเสี่ยง ๘. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ประจำปี ๒๕๖๙ ของ หน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการ/กิจกรรม (๒) งบประมาณแต่ละโครงการ/ กิจกรรม (๓) ระยะเวลาดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม		
--	--	--	--	--

		๙. ผลการดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี ๒๕๖๘ ของ หน่วยงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) ผลดำเนินการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม (๓) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม (๔) ช่วงระยะเวลาในการ ดำเนินการแต่ละโครงการหรือ กิจกรรมเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๐. วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ประจำปีงบฯ ๖๘ โดยมีให้มีประเด็น ดังต่อไปนี้ (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (๒) การให้บริการและระบบ E- Service (๓) ช่องทางและรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ (๔) กระบวนการกำกับดูแลการ ใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) กระบวนการสร้างความ โปร่งใสในการใช้งบประมาณและ การจัดซื้อจัดจ้าง (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการ บริหารงานบุคคล		
--	--	--	--	--

		(๗) กลไกและมาตรการในการ แก้ไขและป้องกันการทุจริตภายใน หน่วยงานและการจัดทำมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๗.๑) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ (๗.๒) การกำหนดผู้รับผิดชอบ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง (๗.๓) การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ (๗.๔) ระยะเวลา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปพัฒนา และยกระดับค่าคะแนน ITA ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๑๑. รายงานผลการดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๘ ของหน่วยงานมีรายละเอียดดังนี้ (๑) มาตรการหรือกิจกรรมที่ ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (๒) สรุปผลการดำเนินการตาม มาตรการหรือกิจกรรม (๓) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของ การดำเนินการ ๑๒. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบน เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชน รับทราบ		
--	--	---	--	--

(ร่าง)

รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสของจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



จังหวัดพังงา

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบ ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดนั้น

จังหวัดพังงา เห็นความสำคัญของการประเมินฯ ดังกล่าว ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี เพื่อให้ทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น จังหวัดพังงา ได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของปี ๒๕๖๗ เพื่อวางมาตรการในการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในปี ๒๕๖๘ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลนำไปปฏิบัติเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้มีการประกาศผลการประเมิน ITA จังหวัดพังงาจึงได้จัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้นมาเพื่อรายงานผลผลิตจากการดำเนินการตามมาตรการ/โครงการ/กิจกรรม ถึงความสำเร็จรวมถึงผลลัพธ์ของความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการนำมาตรการไปสู่การปฏิบัติ

(นายไพรัตน์ เพชรยวน)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

จัดทำ ณ วันที่

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของจังหวัดพังงา

ข้อมูลหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

๑. สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ของจังหวัดพังงา

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ร่วมตอบแบบประเมินฯ ตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ผ่านระบบ ITAS โดยมีผู้เข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวน ๒๖๐ คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

ตารางคุณลักษณะประชากรในภาพรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน (%)
อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐
	๒๐ - ๓๐ ปี	๕	๑.๙๒
	๓๑ - ๔๐ ปี	๒๑	๘.๐๗
	๔๑ - ๕๐ ปี	๒๖	๑๐
	๕๑ - ๖๐ ปี	๑๖	๖.๑๕
	มากกว่า ๖๐ ปี	๑	๐.๓๘
เพศ	ชาย	๖๙	๒๖.๕๓
	หญิง	๑๘๙	๗๒.๖๙
	อื่นๆ	๒	๐.๗๖
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๐	๐
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๒	๐.๗๖
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑๘	๖.๙๒
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๘๘	๗๒.๓๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๕๒	๒๐
	อื่น ๆ	๐	๐
ระดับของเจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	๒	๐.๗๖
	ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	๒๔	๙.๒๓
	ข้าราชการ/พนักงาน	๒๑๔	๘๒.๓๐
	ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๒๐	๗.๖๙
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	๑ - ๕ ปี	๙๙	๓๘.๐๗
	๕ - ๑๐ ปี	๖๑	๒๓.๔๖
	มากกว่า ๑๐ ปี	๑๐๐	๓๘.๔๖

๒. สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ของจังหวัดพังงา

ประกอบด้วย ประชาชน นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่องานตามภารกิจต่างๆ ของจังหวัดพังงา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร่วมตอบแบบวัดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ผ่านระบบ ITAS จำนวน ๒๙๖ คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน
อายุ	๒๐ - ๓๐ ปี	๘๔	๒๘.๓๗
	๓๑ - ๔๐ ปี	๘๒	๒๗.๗๐
	๔๑ - ๕๐ ปี	๖๔	๒๑.๖๒
	๕๑ - ๖๐ ปี	๔๑	๑๓.๘๕
	มากกว่า ๖๐ ปี	๒๕	๘.๔๔
เพศ	ชาย	๑๒๑	๔๐.๘๗
	หญิง	๑๗๕	๕๙.๑๒
	อื่นๆ	๐	๐
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๑๔	๔.๗๒
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๕๘	๑๙.๕๙
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๓๓	๑๑.๑๔
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๗๔	๕๘.๗๘
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๖	๕.๔๐
	อื่น ๆ	๑	๐.๓๓
สถานะของผู้ตอบ	บุคคลทั่วไป	๒๑๒	๗๘.๓๗
	หน่วยงานของรัฐ	๕๑	๑๗.๒๒
	องค์กรธุรกิจ	๒๔	๘.๑๐
	อื่น ๆ	๙	๓.๓๑
งานที่รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐ	งานหลักของหน่วยงาน	๑๖๙	๕๗.๐๙
	งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒๘	๙.๔๕
	งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์	๒๕	๘.๔๔
	งานอื่น ๆ	๗๔	๒๕

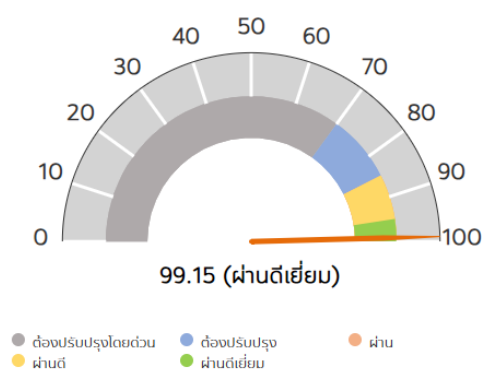
๓. สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินของจังหวัดพังงา

๓.๑ ผลการประเมิน ITA ของจังหวัดพังงา ในภาพรวม

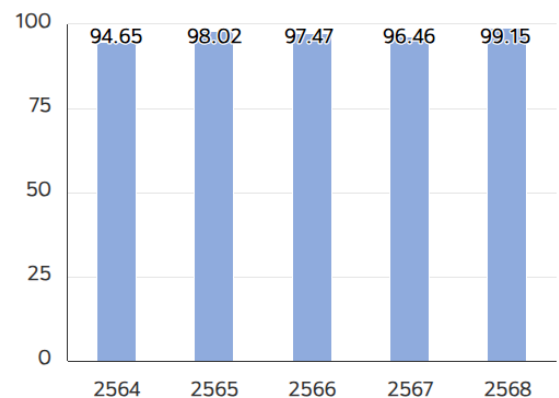
สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ผ่านเว็บไซต์ www.its.nass.go.th โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๙๙.๑๕ คะแนน ระดับผลการประเมิน ผ่านดีเยี่ยม

ผลการประเมินในภาพรวม



คะแนน ITA ปี พ.ศ.๒๕๖๘ ของจังหวัดพังงา

ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



ผลการประเมิน ITA ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๘ ของจังหวัดพังงา พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๑๕ คะแนน โดยผลคะแนน สูงกว่า ปีที่ผ่านมา ๒.๖๙ คะแนน และเมื่อพิจารณาตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้กำหนดค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีค่าคะแนน ITA ๘๕ คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด (จำนวน ๖๖ แห่ง) ผลปรากฏว่า จังหวัดพังงาบรรลุค่าเป้าหมาย โดยมีค่าคะแนน ITA ๙๙.๑๕ คะแนน

หากเปรียบเทียบผลประเมิน ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นมา จะสะท้อนให้เห็นว่าจังหวัดพังงาเกิดความตระหนัก และมีความพยายามที่จะพัฒนาระดับค่าคะแนนการประเมินมากขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนการยกระดับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อติดตามหรือตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อันเป็นสัญญาณในทางบวกที่แสดงให้เห็นว่า จังหวัดพังงา ได้เห็นความสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

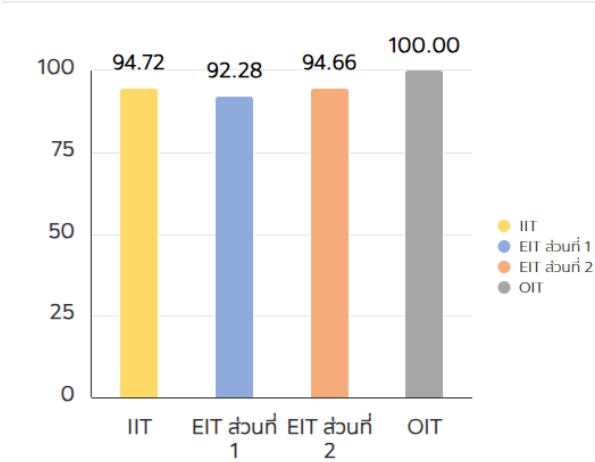
๓.๒ ผลการประเมิน ITA ของจังหวัดพังงา ตามเครื่องมือการประเมิน

การประเมิน ITA ๒๕๖๘ จังหวัดพังงาได้มีการกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก แนวตั้งและแนวนอน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน ที่คลอบคลุมตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบน (Internal Stakeholder) ผู้รับบริการที่เป็นประชาชนทั่วไป จนถึงผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนระดับสูง และกลุ่มสาขาวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (External Stakeholder) นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลจากผลการตรวจระดับการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ผลการประเมิน ITA ที่ได้ จึงมีที่มาจากแหล่งข้อมูล/เครื่องมือการประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้

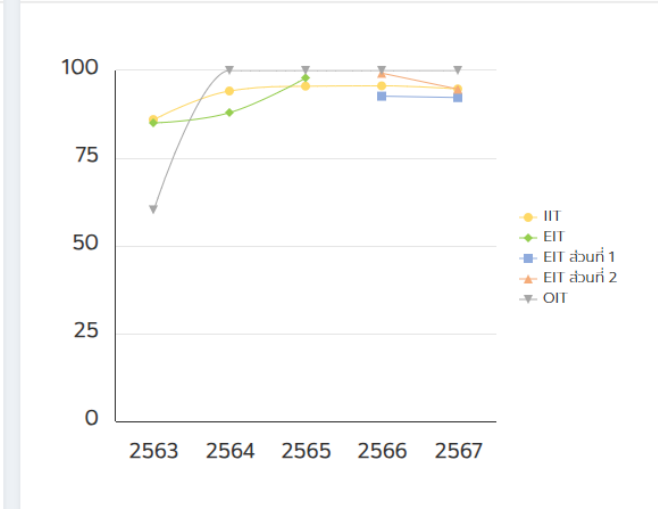
ตารางผลการประเมิน ITA ของจังหวัดพังงา จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

แบบวัดตัวชี้วัด	ระดับผลการประเมินเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ	น้ำหนักร้อยละ	ผลการประเมิน		เทียบปี ๒๕๖๗
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๙๘.๘๕	๓๐	๒๙.๖๖	ผ่านดีเยี่ยม	+๔.๑๓
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑	๙๖.๘๐	๓๐	๒๙.๔๙	ผ่านดีเยี่ยม	+๔.๕๒
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒	๙๙.๘๔				+๕.๑๘
แบบการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐	๔๐	๔๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	-
รวม		๑๐๐	๙๙.๑๕	ผ่านดีเยี่ยม	ผ่านดี

ผลการประเมินรายเครื่องมือ



ผลการประเมินรายเครื่องมือย้อนหลัง



ผลการประเมินรายเครื่องมือ ITA

จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๘ ตามเครื่องมือการประเมินจังหวัดพังงา ได้คะแนน IIT ๙๘.๘๕ คะแนน EIT ส่วนที่ ๑ ๙๖.๘๐ คะแนน EIT ส่วนที่ ๒ ๙๙.๘๔ คะแนน และ OIT ได้ ๑๐๐ คะแนน รวมผลการประเมิน ๙๙.๑๕ คะแนน มากกว่าค่าเป้าหมายอยู่ ๑๔.๑๕ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ bahwa หน่วยงานตนเอง มีคุณภาพการบริหารงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารงบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ชอบ ภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต อีกทั้งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการสื่อสารข้อมูลในระดับที่ดี ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน และหน่วยงานมีช่องทางประชาสัมพันธ์การสื่อสารของหน่วยงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้มารับบริการ มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีพ.ศ. ๒๕๖๘ แบ่งตามประเด็นการประเมิน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จะมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA โดยแบ่งเป็น ๗ ประเด็น ดังนี้

- (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- (๒) การให้บริการและระบบ E-Service
- (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
- (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
- (๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

เพื่อให้มีการยกระดับองค์กรให้มีคุณภาพการดำเนินงาน มีธรรมาภิบาล และมีประสิทธิผล และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์โดยการอ่านค่าคะแนน IIT EIT และ OIT ในข้อคำถามที่มีลักษณะเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลหรือสัมฤทธิ์ผล (achievement) ของการเปิดเผยข้อมูล วิเคราะห์การรับรู้เชิงเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการตอบแบบชุดคำถามในเครื่องมือเดียวกัน โดยผลการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการวิเคราะห์ผลในรูปแบบเดิม โดยผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ได้จะสามารถนำมาจัดทำแนวทาง และมาตรการในการยกระดับคะแนนแบบบูรณาการ

(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
๑๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๘๘.๗๗
๑๒ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๘๗.๕๔
๑๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐
๑๔ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐
๑๕ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐
๑๖ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐.๐๐
๑๗ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐.๐๐

ถึงแม้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา หรือให้บริการอย่างเท่าเทียมกันของเจ้าหน้าที่จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หน่วยงานสามารถยกระดับสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการปรับลดขั้นตอนและกระบวนการ ที่มุ่งเน้นการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นตามหลัก "ความคุ้มค่า" และ "การลดภาระแก่ประชาชน" โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับบริการจากระบบเอกสารสู่ Electronic Service (E-Service) เพื่อลดขั้นตอนการตรวจสอบเอกสารซ้ำซ้อน การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องเรียกสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้เองตามนโยบาย No Copy หรือการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้ เป็นการเสริมสร้างหลัก "ความโปร่งใส" ด้วยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบดิจิทัล เพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความเหลื่อมล้ำในการบริการ ทั้งมีการประกาศ "ระยะเวลาดำเนินการ" ในการอนุมัติ/อนุญาตที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ซึ่งอาจใช้ระบบบริหารจัดการคิวที่แสดงผลแบบทันที เพื่อยืนยันความเท่าเทียมในการลำดับก่อน-หลัง รวมตลอดถึงการส่งเสริมหลักความเท่าเทียมและลดการเลือกปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นในหลัก "คุณธรรม" โดยใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นตัวกลางในการกำจัดช่องว่างความรู้สึกรื่องการเลือกปฏิบัติ มีการพัฒนาช่องทางรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ ที่รักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่ตรงไปตรงมา และการนำระบบติดตามสถานะการดำเนินงาน มาใช้ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถติดตามสถานะคำร้องได้ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นการสร้าง "ความโปร่งใส ที่มองเห็นได้" ในการนี้ การยกระดับหน่วยงานสู่ความยั่งยืนในยุคดิจิทัล มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่คือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความ รวดเร็ว เท่าเทียม และ ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากภาคประชาชนอย่างแท้จริง

(๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
E๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	๙๗.๐๓
E๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	๙๖.๗๖
E๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๙๘.๙๙
E๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	๙๕.๔๑
E๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	๙๖.๙๖
E๙ ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	๙๗.๓๖
O๑๑ คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	๑๐๐.๐๐
O๑๒ ข้อมูลสถิติการให้บริการ	๑๐๐.๐๐
O๑๓ E-Service	๑๐๐.๐๐
O๒๕ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐

ถึงแม้การให้บริการและระบบ E-Service ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับ"หลักธรรมาภิบาล" (Good Governance) และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สู่การเป็น "หน่วยงานดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย" ดังนั้น หน่วยงานควรมุ่งเน้นการยกระดับกลไกการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านระบบดิจิทัล โดยเน้นกระบวนการที่ตรวจสอบได้และโปร่งใส เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และเสนอแนะการดำเนินงานของรัฐได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีกลไกการตรวจสอบ โดยการจัดทำระบบสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น ที่แสดงให้ประชาชนเห็นว่า ข้อเสนอแนะใด ที่หน่วยงานนำไปปฏิบัติจริง และข้อเสนอใดที่มีข้อจำกัดทางกฎหมายหรือระเบียบ รวมตลอดถึงการมีช่องทางที่หลากหลาย มีการบูรณาการทั้งเวทีประชาคมในพื้นที่และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย สามารถลดการปฏิสัมพันธ์โดยไม่จำเป็น เพื่อลดโอกาสการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ และลดความเสี่ยงในการเรียกรับผลประโยชน์ การทำให้ระบบจบได้ในทีเดียว จะช่วยสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมในบริการได้ดีที่สุด อันเป็นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาค ในการนี้ การยกระดับการให้บริการและระบบ E-Service ดังกล่าว จึงมิใช่เพียงการพัฒนาทางเทคโนโลยี แต่คือการปรับปรุงสู่ความเป็นสากลและเข้าถึงง่าย อันเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างความโปร่งใส และใช้การมีส่วนร่วมที่มีผลลัพธ์ชัดเจนเป็นเครื่องยืนยันถึงความรับผิดชอบต่อประชาชน เพื่อมุ่งสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูงและเป็นที่ยอมรับ ในระดับมาตรฐาน

(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
E๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	๙๖.๐๑
E๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	๙๕.๙๕
E๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	๙๖.๕๕
O๑ โครงสร้าง	๑๐๐.๐๐
O๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐
O๓ อำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐
O๔ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐
O๕ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐
O๖ Q&A	๑๐๐.๐๐

ถึงแม้รูปแบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเจ้าหน้าที่ และการเข้าถึงได้ง่ายของช่องทางจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิภาพ หน่วยงานควรยกระดับจาก “การเผยแพร่ข้อมูล” เป็น “การสื่อสารสร้างความเข้าใจ” โดยมุ่งเน้นการจัดทำข้อมูลในรูปแบบที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย โดยการปรับปรุงข้อมูลจากรูปแบบเอกสารทางกฎหมายที่ซับซ้อนให้เป็นสื่อสารสนเทศที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก (Infographic) หรือคู่มือประชาชนฉบับสรุป หรือระบบตอบโต้สารสนเทศอัตโนมัติ (Chatbot) อันถือเป็นการคัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และเมื่อประชาชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วนล่วงหน้าเกี่ยวกับการเตรียมเอกสารและขั้นตอนการรับบริการ จะช่วยลดอัตราการ “ยื่นเอกสารไม่ครบ” หรือ “ยื่นผิดช่องทาง” ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของความล่าช้าในขั้นตอนการปฏิบัติงาน จะช่วยลดปริมาณความคับคั่งของผู้มาติดต่อสอบถามโดยตรง ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เวลากับการปฏิบัติงานหลักได้อย่างเต็มที่ และเข้าใจได้ในทันที สามารถปรับลดขั้นตอนทางข้อมูลอันเป็นสาเหตุสำคัญของความล่าช้าในการปฏิบัติราชการ และนอกจากนี้ การพัฒนาโครงสร้างเว็บไซต์และช่องทางดิจิทัลให้มีลักษณะเข้าถึงข้อมูลได้ในขั้นตอนเดียว เพื่อลดระยะเวลาในการค้นหาข้อมูลตามแนวทางรัฐบาลดิจิทัล ก่อให้เกิดการสื่อสารมาตรฐานการบริการที่ชัดเจนส่งผลโดยตรงต่อหลักความเสมอภาค และความโปร่งใสในขั้นตอน ในการนี้ การยกระดับการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว มิใช่เพียงการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร แต่คือการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางข้อมูลที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการจำกัดความล่าช้า ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และขจัดความเหลื่อมล้ำในการรับบริการ มุ่งสู่การเป็นหน่วยงานราชการที่โปร่งใสด้วยข้อมูล สื่อสารด้วยความเข้าใจ และให้บริการอย่างเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม

(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
๑๐๐ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๕.๐๐
๑๐๑ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗
๑๐๒ หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำมากน้อยเพียงใด	๙๘.๖๒

ถึงแม้กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับ"หลักธรรมาภิบาล" (Good Governance) หน่วยงานควรยกระดับประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามหลัก "ความมีประสิทธิภาพ" และ "ความคุ้มค่า" การลดสภาวะการกระจุกตัวของงาน ปรับเปลี่ยนจากการอนุมัติแบบรวมศูนย์ที่ต้องใช้ระยะเวลานาน มาเป็นการกระจายอำนาจการอนุมัติผ่านระบบบริหารจัดการพัสดุอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยให้การร้องขอและอนุมัติทำได้ทันทีผ่านระบบออนไลน์ ลดขั้นตอนทางเอกสาร จะช่วยให้ "การขอยืม" และ "การส่งคืน" มีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน (Digital Log) ลดโอกาสการตกหล่นของข้อมูลเมื่อเทียบกับการจดบันทึกแบบเดิม และเมื่อใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นตัวกลางในการพิจารณาจัดสรรทรัพยากรตามลำดับความจำเป็นและคิวการใช้งาน จะช่วยสร้าง "มาตรฐานความเท่าเทียม" ในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ เจ้าหน้าที่ทุกคนจะได้รับสิทธิในการใช้งานตามระเบียบ ที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ลดความเสี่ยงจากการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยมีการแจ้งเตือนสถานะเมื่อเกินกำหนดเวลา หรือการระบุตำแหน่งการใช้งานในทรัพย์สินประเภทพาหนะ (GPS Tracking) ทำให้การกำกับดูแลเป็นไปอย่างเข้มงวดโดยไม่ต้องพึ่งพาเพียงการสุ่มตรวจจากเจ้าหน้าที่เพียงอย่างเดียว เป็นการสร้างความเชื่อมั่นผ่านระบบการตรวจสอบภายใน (Public Trust & Integrity) ช่วยให้หน่วยงานตรวจสอบภายในและบุคลากรในหน่วยงานเกิดความมั่นใจในระบบบริหารจัดการพัสดุ ในครั้งนี้ การยกระดับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการดังกล่าว เป็นการยกระดับจากการบริหารจัดการโดยตัวบุคคลสู่การใช้ระบบธรรมาภิบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐผ่านระบบบริหารจัดการพัสดุและทรัพย์สินอิเล็กทรอนิกส์ที่ตรวจสอบได้แบบทันกาล เพื่อป้องกันความเสี่ยงและลดช่องว่างในการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล อันนำไปสู่การสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักนิติธรรม นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลเชิงสถิติและการมีระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งยังเป็นการยืนยันถึงความบริสุทธิ์ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกมิติอย่างยั่งยืน

(๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
1๔ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๘
1๕ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๐
1๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๘
0๑๔ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	1๐๐.๐๐
0๑๕ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	1๐๐.๐๐
0๑๖ ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	1๐๐.๐๐
0๑๗ รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	1๐๐.๐๐

ถึงแม้กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ในส่วนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การเบิกจ่ายเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้การบริหารงบประมาณตามระเบียบสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุก โดยใช้ระบบดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการประสานข้อมูลและควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่างบประมาณถูกใช้ไปอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ หน่วยงานควรยกระดับจาก”ระบบการเบิกจ่ายตามระเบียบ” สู่ “ระบบการบริหารงบประมาณอัจฉริยะ” มิใช่เพียงการปฏิบัติตามกฎหมายพัสดุเท่านั้น แต่คือการสร้างกลไกเชิงป้องกัน การรักษาสผลประโยชน์ของรัฐด้วยระบบงบประมาณดิจิทัลที่ตรวจสอบได้ โดยยกระดับจากการกำกับดูแลการใช้จ่ายที่เน้นความถูกต้องของเอกสารเป็นรายกรณี ซึ่งอาจมีความเสี่ยงเชิงโครงสร้างในขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นการบูรณาการฐานข้อมูลปฏิบัติงานเข้ากับระบบเบิกจ่ายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับการตรวจสอบย้อนกลับได้ในทันที ช่วยลดโอกาสการเบิกจ่ายที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง อันเป็นการตอกย้ำ หลักความคุ้มค่าและลดการใช้ดุลพินิจ หรือจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่จำกัดการรับรู้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจนำไปสู่ข้อสงสัยเรื่องการเอื้อประโยชน์ หรือความล่าช้า ในขั้นตอนการพิจารณา ยกระดับเป็นการสร้างระบบเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างเชิงรุกภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุล และการใช้ระบบเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินใจแทนการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล เพื่อยืนยันความโปร่งใสในทุกขั้นตอนการจัดหาพัสดุ และนอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ต้องดำเนินการผ่านการเปิดเผยขั้นตอนงบประมาณที่เข้าถึงง่ายและชัดเจน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการคุ้มครองด้วยระบบที่โปร่งใส ในการนี้ การยกระดับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว คือ การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใสเชิงรุก ที่มุ่งขจัดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และหลักความคุ้มค่าอย่างเคร่งครัด บรรทัดฐานใหม่นี้จะช่วยลดช่องว่างของการใช้ดุลพินิจและป้องกันการเอื้อประโยชน์ในทุกมิติ อันเป็นการสร้างระบบการทำงานที่คุ้มครองความสุจริตของเจ้าหน้าที่ และตอกย้ำความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนต่อการบริหารทรัพยากรของรัฐที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนอย่างยั่งยืน

(๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
๑๗ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗
๑๘ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือ ประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๗
๑๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐.๐๐
๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
๐๑๕ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐
๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๒๐ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐
๐๒๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐

ถึงแม้กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล ในส่วนการการสั่งของ
ผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อการยกระดับการใช้
อำนาจและการบริหารงานบุคคลสู่ "ระบบการบริหารงานบุคคลฐานคุณธรรม หน่วยงานควรวางรากฐานการใช้
อำนาจหน้าที่ ให้ยึดโยงกับหลักการทางราชการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลัก "คุณธรรม" และ
"ความรับผิดชอบ" ในการบริหารงานบุคคล โดยการสร้างระบบคุ้มครองและรายงานความเสี่ยง จัดตั้งช่องทาง
แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่านช่องทางออนไลน์ ที่เจ้าหน้าที่สามารถแจ้งเหตุหรือปรึกษาเกี่ยวกับคำสั่ง
ที่ไม่เหมาะสมได้โดยไม่ต้องระบุตัวตน และมีกระบวนการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อลดความเสี่ยงในการใช้
อำนาจสั่งการให้ทุจริตและสร้างความมั่นใจให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานภาระงานและคำอธิบาย
ลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน และระบุขอบเขตงานชัดเจน พร้อมเผยแพร่เป็นคู่มือดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เพื่อลด
ความคลุมเครือในขั้นตอนการสั่งการ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถแยกแยะและปฏิเสธคำสั่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจ
ของรัฐได้อย่างมีหลักเกณฑ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล อาจดำเนินการโดยการจัดอบรม
ในรูปแบบเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองสำหรับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อจำลองสถานการณ์การใช้อำนาจที่สุ่มเสี่ยง
และแนวทางการสั่งการที่ถูกต้องตามหลักนิติธรรมเป็นการสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการใช้อำนาจที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ของงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ในการนี้ การยกระดับกระบวนการควบคุม ตรวจสอบดังกล่าว เพื่อมุ่งเน้น
การสร้าง ความชัดเจนในขอบเขตการใช้อำนาจสั่งการ ตามระเบียบแผนของทางราชการ เพื่อป้องกันสภาวะการใช้
อำนาจเกินขอบเขตหรือการสั่งการที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตน พร้อมทั้งจัดให้มีกลไกคุ้มครองสิทธิและช่องทางรับฟัง
ความเห็นที่เป็นอิสระ เพื่อเปลี่ยนจากวัฒนธรรมการยอมรับคำสั่ง สู่วัฒนธรรมการตรวจสอบถ่วงดุล อันจะส่งผลให้
เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการ
ปฏิบัติราชการอย่างยั่งยืน

(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน
๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๑
๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	๙๘.๖๒
๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๑๕
๐๒๒ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๒๓ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๒๔ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๒๖ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐
๐๒๗ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐.๐๐
๐๒๘ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	๑๐๐.๐๐
๐๒๙ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐.๐๐
๐๓๐ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	๑๐๐.๐๐
๐๓๑ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๓๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๐๓๓ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๓๔ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐
๐๓๕ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐

ถึงแม้กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม แต่เพื่อให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานควรเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบรับเรื่องร้องเรียน โดยมีช่องทางที่เข้าถึงง่าย ขั้นตอนการรับเรื่องที่ชัดเจน และปกป้องผู้แจ้งเบาะแส โดยนำระบบจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านรหัสอ้างอิงลับเพื่อการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกกลั่นแกล้งทางการบริหาร ให้มีการตอบสนองภายในกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด อันเป็นการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมผ่านบริบทการบริหารจัดการของหน่วยงาน ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เน้นการป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นการป้องกันทุจริตเชิงรุกผ่านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม .ในการนี้ การยกระดับกลไกและมาตรการดังกล่าว ได้นำหลัก "ประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน" โดยใช้เทคโนโลยีและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน เพื่อเปลี่ยนจากระบบที่พึ่งพาตัวบุคคล ไปสู่ "ระบบการบริหารงานฐานคุณธรรมที่สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในราชการอย่างยั่งยืน

 = ผลการประเมินที่ควรยกระดับสู่ค่าคะแนน ๑๐๐

รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ของจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
๑. การปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดมีความ เท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและ รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ ๒. กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ หรือให้บริการ ประชาชน ถือนโยบายตามคู่มือดังกล่าวโดย เคร่งครัด ๓. ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือหรือ มาตรฐานการปฏิบัติงานรูปแบบแผ่นพับ อินโฟกราฟิก ในช่องทางที่หลากหลาย เช่น ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน ผ่านสื่อออนไลน์ของ หน่วยงาน ๔. จัดให้มีการบริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือ การเลือกปฏิบัติในการกิจหรือบริการนั้น ๆ ๕. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนทาง จริยธรรมของหน่วยงาน ๖. จัดให้มีการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก สาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่/ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม	ส่วนราชการ ที่ให้บริการ บุคคลภายนอก	ตลอดปี งบประมาณ	๑. มีคู่มือหรือมาตรฐาน การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน แต่ละตำแหน่งเป็นมาตรฐานและ แนวทางเดียวกัน ๒. การให้บริการใน รูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service ๓. มีแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่ เป็นแนวทางในการ ประพฤติตนทาง จริยธรรมของหน่วยงานให้เจ้าหน้าที่ ได้ถือปฏิบัติ ๔. จัดประชุมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ ๕. เผยแพร่การดำเนินการทางเว็บไซต์ ของหน่วยงานเป็นปัจจุบัน	๑. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอก เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ค่าคะแนนในประเด็นนี้ได้ ๙๘.๗๗ คะแนน ๒. จากการประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชาชน มีความพึงพอใจในระดับดีมาก

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๗.หน่วยงานควรสำรวจความพึงพอใจ ในการให้บริการของทุกภารกิจงาน (ให้ประชาชนประเมินโดยง่ายทาง ออนไลน์หรือกล่องแสดงความพึงพอใจ) และนำผลการสำรวจฯ มาปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น				
๒. การป้องกันการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ ส่วนรวม	๑. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและ ประพจน์มิชอบ ที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน ๒. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่โดยร้องเรียน โดยตรงที่หน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนไปยัง สำนักงาน ป.ป.ช. , สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ๓.เผยแพร่ช่องทางตามข้อ ๒ ในจุดที่ บุคคลภายนอกสามารถเห็นได้ง่าย ๔. จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติการจัดการ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพจน์ มิชอบ และเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบ	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. จัดทำการประเมินความเสี่ยง การทุจริตและประพจน์มิชอบ ที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานออกมา เป็นรายงานและเผยแพร่ ๒. มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่ ๓. มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพจน์มิชอบ และเปิดเผย ให้ประชาชนรับทราบ	หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยง การทุจริต และช่องทางการแจ้ง เรื่องร้องเรียนการทุจริตของ หน่วยงาน ให้ค่าคะแนนในประเด็น นี้ได้ ๑๐๐ คะแนน - จังหวัดพังงาได้รางวัลการประเมิน ความเสี่ยงเชิงคุณภาพระดับดีเยี่ยม ซึ่งประกาศผลโดยสำนักงาน ปปท.
๓. ส่งเสริมการป้องกันการทุจริต ของหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน หรือการ ให้บริการ	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่ เสริมสร้างความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ	หน่วยงานมีการส่งเสริมการป้องกัน การทุจริตของหน่วยงาน ทำให้ค่า คะแนนในประเด็นนี้ได้ ๑๐๐ คะแนน

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๒. รายงานผลการดำเนินงานป้องกัน การทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๓. เผยแพร่ข้อมูลให้สาธารณชนรับทราบ			๒. รายงานผลการดำเนินงาน ป้องกันการทุจริตประจำปีที่มี โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๓. เผยแพร่ข้อมูลให้สาธารณชน รับทราบ	
๔. การสร้างความโปร่งใสเกี่ยวกับ การดำเนินงานและการใช้จ่าย งบประมาณ	๑. จัดทำแผนดำเนินงานและการใช้ งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๖๘ โดยให้มี รายละเอียด ดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (ควรจัดให้ บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วม) (๒) ผลผลิตของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม (๓) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือกิจกรรม (๔) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม (๕) จัดทำรูปแบบอินโฟกราฟิก เป็นสื่อ ประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และให้ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบด้วย ๒. รายงานความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๖๘ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีแผนดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปีงบประมาณ ๖๘ ๒. รายงานความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๖๘ ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๖๗ ๔. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน ๕. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้ สาธารณชนรับทราบ	- หน่วยงานมีการสร้างความ โปร่งใสเกี่ยวกับการดำเนินงานและ การใช้จ่ายงบประมาณ ทำให้ค่า คะแนนในประเด็นนี้ได้ ๙๙.๑๕ คะแนน - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้ จ่ายงบประมาณโดยมิชอบ หรือ เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือ พวกพ้อง

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๒) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีงบฯ ๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๒) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (ระบุเป็น วัน เดือน ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) (๔) ปัญหา/อุปสรรค (๖) ข้อเสนอแนะ ๔. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) ชื่องาน (๒) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (๓) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน (๔) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๕. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้สาธารณชนรับทราบ				

ประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
ปรับปรุงคุณภาพดำเนินงานหรือ การบริการให้มีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการให้บริการหรือ แนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มา ติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการ ขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน โดย มีรายละเอียดของแต่ละงาน ดังนี้ (๑) ชื่องาน (๒) วิธีการขั้นตอนการให้บริการ (๓) ระยะเวลาแต่ละขั้นตอน (๔) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วน งานที่รับผิดชอบ E-service One Stop Service (๕) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียม ให้ระบุว่า “ไม่มีค่าธรรมเนียม”) (๖) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดให้มีการบริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ หรือการเลือกปฏิบัติในการกิจหรือบริการนั้น ๆ ๓. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่ เป็นแนวทางในการประพฤติตนทาง จริยธรรมของหน่วยงาน ๔. จัดให้มีการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก สาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่/ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม	ส่วนราชการ ที่ให้บริการ บุคคลภายนอก	ตลอดปี งบประมาณ	๑. มีคู่มือการให้บริการหรือแนว ทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้ มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูล ในการขอรับบริการหรือติดต่อกับ หน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน ๒. มีการบริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service เพื่อลดการใช้ดุลย พินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการกิจ หรือบริการนั้น ๆ ๓. มีแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตน ทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๔. มีการฝึกอบรมที่มีการ สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่/กิจกรรมเสริมสร้าง/ ส่งเสริมจริยธรรม ๕. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติ หน้าที่ฉบับภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ	- การใช้งานระบบการให้บริการ ออนไลน์ (E-service) ของ หน่วยงาน อาจเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โดยไม่ทั่วถึง จึงทำ ให้ได้ค่าคะแนนน้อยในข้อ E๙ ซึ่งได้คะแนน ๙๗.๓๖ คะแนน - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดใน หน่วยงาน

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๕. จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหาร สูงสุด ที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๖. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วน ร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของ หน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (๒) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (๓) ผลจากการมีส่วนร่วม (๔) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไป ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของ หน่วยงาน ๗. จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการตาม ภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) จำนวนผู้รับบริการที่เข้ามารับบริการ ณ จุดให้บริการ (Walk-in) (๒) จำนวนผู้รับบริการผ่านช่องทาง E-Service ๘. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้สาธารณชน รับทราบ			๖. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตาม ภารกิจของ ๗. จัดทำข้อมูลสถิติการให้บริการ ตามภารกิจของหน่วยงาน ๘. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้ สาธารณชนรับทราบ	

ประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานให้ประชาชนรับทราบ อย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สะดวก เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	๑. จัดทำแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการของหน่วยงาน โดยแสดงตำแหน่ง ที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ๒. จัดทำข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของ หน่วยงานฝ่ายข้าราชการประจำ อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ผู้บริหารสูงสุด (๒) รองผู้บริหารสูงสุด ในการแสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ชื่อ-นามสกุล (๒) ตำแหน่ง (๓) รูปถ่าย (๔) ช่องทางการติดต่อ ๓. จัดทำข้อมูลที่อยู่ถึงหน้าที่และ อำนาจของหน่วยงาน ๔. จัดทำข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ที่อยู่หน่วยงาน (๒) หมายเลขโทรศัพท์ (๓) E-mail ของหน่วยงาน (๔) แผนที่ตั้ง	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการของหน่วยงานทั้งฝ่าย การเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ โดยแสดงตำแหน่งที่สำคัญและการ แบ่งส่วนงานภายใน ที่เป็นปัจจุบัน ๒. ข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด ช่อง ทางการติดต่อที่เป็นปัจจุบัน ๓. ข้อมูลที่อยู่ถึงหน้าที่และ อำนาจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน ๔. ข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน ๕. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ เป็นปัจจุบันในทุกช่องทาง ของจังหวัด ๖. จัดให้มีช่องทางการสอบถาม ข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงาน สามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้ สอบถามได้ ๗. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบน เว็บไซต์ของหน่วยงาน และ ประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นๆ ให้ ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง	- รับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสะดวก เข้าถึงง่ายทำให้ข้อคำถาม E๔ และ ข้อคำถาม E๕ ซึ่งได้คะแนน ๙๖.๐๑ คะแนนและ ๙๕.๙๕ คะแนน - ประชาชนสามารถติดตามข้อมูล ข่าวสารของหน่วยงานได้ทาง เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และช่องทางต่างๆ ได้

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๕. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๖๘ ๖. จัดให้มีช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board ที่สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ๗. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นๆ ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง				

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
การป้องกันการนำทรัพย์สิน ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	๑. จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ทางการใช้ทรัพย์สินของราชการ โดย กำหนดขั้นตอนในการขอยืมทรัพย์สินของ ทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ ในคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ๒. จัดให้มีการขออนุญาตในการยืม ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง ๓. จัดให้มีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ ของหน่วยงานเป็นระยะ ๔. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจ เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีการ กำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง และ การดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ ๕. ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวปฏิบัติ ดังกล่าวให้บุคลากรและประชาชน รับทราบและให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๖. เพิ่มช่องทางการปราบปรามกรณีมีผู้นำ ทรัพย์สินราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวหรือพวกพ้อง โดยประชาสัมพันธ์ การแจ้งข้อมูลทางสำนักงาน ป.ป.ช. , สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศูนย์ดำรงธรรม จังหวัด	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ทางการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถือปฏิบัติเป็นปัจจุบัน ๒. มีการขออนุญาตในการยืม ทรัพย์สิน ของราชการอย่างถูกต้อง ๓. มีการตรวจสอบวัสดุและ ครุภัณฑ์ของหน่วยงานเป็นระยะ ๔. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่ อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีการกำหนดมาตรการจัดการ ความเสี่ยง และการดำเนินการตาม มาตรการที่ได้กำหนดไว้ ๕. ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนว ปฏิบัติดังกล่าวให้บุคลากรและ ประชาชนรับทราบและให้ถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้อย่างถูกต้อง โดยยึดถือคู่มือ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับทางการใช้ ทรัพย์สินของราชการเป็นหลัก ทำให้ค่าคะแนนในประเด็น กระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของราชการได้ ๙๗.๘๐ คะแนน - ไม่มีการร้องเรียนการทุจริตใน ประเด็นการนำทรัพย์สินของ ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้องเข้ามา

ประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
สร้างความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	๑. จัดทำข้อมูลรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวด งบลงทุนที่มีการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ทุกรายการ ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) วิธีการที่จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) ช่วงเวลาที่คาดว่าจะเริ่มดำเนินการ ๒. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของ หน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หากไม่มีการจัดจ้างฯ ที่มีวงเงิน เกิน ๕ แสนบาท ให้จัดทำประกาศว่าไม่มี การจัดซื้อจัดจ้างฯ ในกรณีดังกล่าว ๓. จัดทำประกาศการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของปี งบฯ ๖๘ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีข้อมูลรายการการจัดซื้อจัด จ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทบ งบรายจ่ายหมวดงบลงทุนที่มีการ ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ทุกรายการ ๒. มีแผนการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของ หน่วยงานตามพระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. จัดทำประกาศการจัดซื้อจัดจ้างฯ ๔. รายงานความก้าวหน้าการ จัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานที่มี การลงนามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๕. รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ของหน่วยงาน ประจำปีงบฯ ๖๗ ๖. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบน เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชน รับทราบ	- หน่วยงานมีความโปร่งใสในการ ใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัด จ้าง ทำให้ค่าคะแนนในประเด็น กระบวนการสร้างความโปร่งใสใน การใช้งบประมาณและการจัดซื้อ จัดจ้าง ได้ ๙๙.๑๕ คะแนน - เครือข่ายภาคประชาชนมีข้อมูล ในการจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่าง ๆ เพื่อมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ การดำเนินโครงการให้ถูกต้อง ตามที่ลงประกาศไว้ - ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใสเกิดขึ้น ในหน่วยงาน

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๔. รายงานความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ (รายเดือน) ของหน่วยงานที่มีการลง นามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๖) ราคากลาง (บาท) (๗) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (๘) เลขประจำตัวผู้เสียภาษี/เลขประจำตัว ประชาชนของผู้ประกอบการที่ได้รับการ คัดเลือก (๙) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการ คัดเลือก (๑๐) เลขที่โครงการ (๑๑) วันที่ลงนามในสัญญา (๑๒) วันสิ้นสุดสัญญา ๕. รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของ หน่วยงาน ประจำปีฯ ๖๗ โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) จำนวนรายการจัดซื้อจัดจ้างฯ จำแนก ตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ				

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๒) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างฯ จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (บาท) (๓) ปัญหา/อุปสรรค (๔) ข้อเสนอแนะ และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) งานที่ซื้อหรือจ้าง (๒) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (๓) แหล่งที่มาของงบประมาณ (๔) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๕) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (๖) ราคากลาง (บาท) (๗) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (๘) เลขประจำตัวผู้เสียภาษี/เลขประจำตัว ประชาชนของผู้ประกอบการที่ได้รับการ คัดเลือก (๙) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการ คัดเลือก (๑๐) เลขที่โครงการ (๑๑) วันที่ลงนามในสัญญา (๑๒) วันสิ้นสุดสัญญา ๖. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้ประชาชนรับทราบ				

ประเด็นที่ ๒ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
การใช้อำนาจและการบริหารงาน บุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่บังคับใช้ในปีงบประมาณ ๖๘ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการหรือ กิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม ๒. รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ ๖๖ โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการ ใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ) (๕) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. มีแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่บังคับใช้ในปีงบประมาณ ๖๘ ๒. รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ ๖๗ ๓. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่ อาจเกิดขึ้น จากการใช้อำนาจหรือการสั่งการ ของผู้บังคับบัญชาและกำหนด มาตรการจัดการความเสี่ยง และ การดำเนินการตามมาตรการที่ได้ กำหนดไว้ ๔. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการ ฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หลักสูตร ๕. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบน เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชน รับทราบ	- หน่วยงานมีกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการ บริหารงานบุคคล ทำให้ค่าคะแนน ในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการ บริหารงานบุคคล ได้ ๙๙.๘๕ คะแนน - ไม่มีเรื่องร้องเรียนในประเด็น การทุจริตในการบริหารงานบุคคล เกิดขึ้น

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๗) ปัญหา/อุปสรรค (๘) ข้อเสนอแนะ ๓. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง และการดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ ๔. จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร ๕. จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๖. กำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๗. บังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๘. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชนรับทราบ				

ประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
การป้องกันและแก้ไขการทุจริต ของหน่วยงาน	๑. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการ ต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) รายละเอียดของข้อมูลที่ผู้ร้องควรรู้ เพื่อใช้ในการร้องเรียน เช่น ชื่อ-สกุลของผู้ ถูกร้อง ช่วงเวลาการกระทำความผิด พฤติการณ์การทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ (๓) ขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๔) ส่วนงานที่รับผิดชอบ (๕) ระยะเวลาดำเนินการ ๒. จัดให้มีช่องทางออนไลน์ที่ บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยต้องแยก ต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนทั่วไป โดยเป็นช่องทางที่มีการคุ้มครองข้อมูลของ ผู้แจ้งเบาะแสสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยง ไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	ก.พ. – ๑๕ เม.ย. ๖๘	๑. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการ ดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ ๒. จัดให้มีช่องทางออนไลน์ที่ บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ๓. รายงานข้อมูลสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ชอบของเจ้าหน้าที่ ๔. จัดกิจกรรมการประกาศ เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ๕. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ปีงบประมาณ ๖๘ ๖. รายงานผลการดำเนินการเพื่อ จัดการความเสี่ยงการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๖๘ ๗. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริตประจำปี ๖๘	- หน่วยงานมีกลไกและมาตรการใน การแก้ไขและป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน ทำให้ค่าคะแนน ในประเด็นกลไกและมาตรการใน การแก้ไขและป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน ได้ ๑๐๐ คะแนน - หน่วยงานปฏิบัติตามแนวทาง การป้องกันการทุจริตที่ทางจังหวัด กำหนดขึ้น

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	๓. รายงานข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ใน ปีงบประมาณ ๖๗ ของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียด ดังนี้ (๑) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (๒) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (๓) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๔. จัดกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ๕. รายงานการรับของขวัญและของกำนัล ตามนโยบาย No Gift Policy จากการ ปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ ๖๗ ๖. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในปีงบประมาณ ๖๘ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วย ประเด็นดังต่อไปนี้ (๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การ ให้บริการตามภารกิจ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง			๘. ผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ๙. วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน/จัดทำมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ๑๐. รายงานผลการดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใส ๑๑. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบน เว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชน รับทราบ	

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๔) การบริหารงานบุคคล ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตแต่ละ ประเด็น ต้องมีรายละเอียดดังนี้ (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของ ความเสี่ยง (๒) มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง ๗. รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ ๖๗ โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของ ความเสี่ยง (๒) มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง (๓) ผลการดำเนินการตามมาตรการ หรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการ ความเสี่ยง ๘. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๘ ของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการ/กิจกรรม (๒) งบประมาณแต่ละโครงการ/กิจกรรม				

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๓) ระยะเวลาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม ๙. ผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๗ ของหน่วยงานโดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) ผลดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๒) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม* (๓) ปัญหา/อุปสรรค (๔) ข้อเสนอแนะ ๑๐. วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของ หน่วยงาน ประจำปีงบฯ ๖๗ โดยมีให้มี ประเด็น ดังต่อไปนี้ (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและ มีประสิทธิภาพ (๒) การให้บริการและระบบ E-Service (๓) ช่องทางและรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐ (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของราชการ (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการ ใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล				

มาตรการ /กิจกรรม	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ (Output)	ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ใน การดำเนินการ (Outcome/result)
	(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและ ป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน และการจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียดดังนี้ (๑) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (๒) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง (๓) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ (๔) ระยะเวลาและวิเคราะห์ข้อจำกัดของ หน่วยงานในการดำเนินการประเมิน ITA ได้แก่ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๑๑. รายงานผลการดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๗ ของหน่วยงานมี รายละเอียดดังนี้ (๑) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน (๒) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ หรือกิจกรรม (๓) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการ ดำเนินการ ๑๒. เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ ของหน่วยงานให้ประชาชนรับทราบ				



สำนักงาน ป.ป.ช.

ป.ป.ช.

ชี้ช่อง หากพบทุจริตร้องได้

6 ช่องทาง



“ไม่ทำ ไม่ทน ไม่เฉย รวมไทยต้านโกง”

สำนักงาน ป.ป.ช.



เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม



พบการทุจริต แจ้งเบาะแส ร้องเรียน อย่างไร??

หากพบเห็นเจ้าพนักงานของรัฐทุจริตต่อหน้าที่หรือร้ายแรงผิดปกติสามารถ
แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนมายังสำนักงาน ป.ป.ช. ได้หลายวิธี



กล่าวหา เป็นหนังสือ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
สำนักงาน ป.ป.ช. เลขที่ 361 ถนนพหลโยธิน
ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
11000 หรือ ส่งที่ สำนักงาน ป.ป.ช.
ภาค 1 - 9 หรือส่งที่ สำนักงาน ป.ป.ช.
ประจำจังหวัด



กล่าวหาด้วยวาจา ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง หรือ
สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1 - 9 หรือ
สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด
โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการบันทึก
คำกล่าวหาไว้เป็นพยานหลักฐาน

แจ้งเบาะแส / ร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์ สำนักงาน ป.ป.ช.

- คลิกไปที่หัวข้อ
"ศูนย์ร้องเรียน"
- คลิกหัวข้อ
"แจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริต"



ร้องเรียนผ่านทางโทรศัพท์ สำนักงาน ป.ป.ช.

- สายด่วน ป.ป.ช. **1205**
- สำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนกลาง
0-2528-4800
- สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 1-9
หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำ
จังหวัด



ร้องเรียนผ่านเครือข่ายเฟิร์มวัง www.nacc.go.th/we



กล่องรับเรื่องร้องเรียน ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด



เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม



สำนักงาน ป.ป.ช.

ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต

หากท่านพบเห็น **การทุจริต** และต้องการ **ร้องเรียน** **จะทําอย่างไร**



สำนักงาน ป.ป.ช. สามารถรับเรื่องร้องเรียนดังนี้



การร้องเรียนกล่าวหาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง นักการเมืองในระดับท้องถิ่น
เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่
ผู้อำนวยการกองขึ้นไปที่ทุจริตต่อหน้าที่กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม และการร้องเรียนกล่าวหา
ว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับร้ายแรงผิดปกติ
หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ ทั้งนี้ เรื่องที่สำนักงาน ป.ป.ช. อาจไม่รับหรือยกขึ้น
มาพิจารณาคือ

- บัตรสนเท่ห์ ซึ่งไม่ระบุพยานหลักฐานชัดเจนพอที่จะดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงได้
- เรื่องที่ล่วงเลยมาเกิน 5 ปี นับแต่วันเกิดเหตุจนถึงวันที่มีการกล่าวหา และไม่อาจหา
พยานหลักฐานเพียงพอที่จะดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงได้

(Zero Tolerance & Clean Thailand)

สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพังงา เลขที่ 68/7-8 ถนนพังงา-ทับปุด ตำบลถ้ำน้ำผุด อำเภอเมืองพังงา
จังหวัดพังงา 82000 โทรศัพท์ 0 7646 0650 โทรสาร 0 7646 0651 www.nacc.go.th/phangnga
fanpage: สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพังงา สายด่วน ป.ป.ช. 1205

เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

พบเห็นเจ้าหน้าที่รัฐ

ทุจริตประพฤติมิชอบ

ร้องเรียน แจ้งเบาะแส

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ



สายด่วน
1206



www.pacc.go.th

ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนสำหรับนักลงทุนชาวต่างชาติ

The Foreign Investor Complaint Center

E-mail : Fad.pacc@gmail.com

Hotline 1206 #9

ปปท. เขต 1

22/25 ถนนนครสวรรค์
ตำบลประตู่ชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
☎ 035 323 365-9 ☎ 035 323 730
พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง
สระบุรี ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ ชัยนาท

ปปท. เขต 2

99/88 หมู่ที่ 3 ถนนสุขุมวิท
ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง
จังหวัดชลบุรี 20000
☎ 033 004 537-8 ☎ 033 138 384
ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด
นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว ระยอง

ปปท. เขต 3

118 หมู่ที่ 10 บริษัท ไทโรนมากมัลแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
ถนนมิตรภาพ ตำบลโคกกระหวด
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30280
☎ 044 465 054 ☎ 044 465 053
044 465 383
นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์
ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร

ปปท. เขต 4

4/33 อาคารปิ่นชัย ออฟฟิศเพล็กซ์
ถนนหน้าเมือง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
☎ 043 239 092-3 ☎ 043 239 094
ขอนแก่น อุดรธานี นongคาย เลย
สกลนคร มุกดาหาร มหาสารคาม ร้อยเอ็ด
หนองบัวลำภู กาฬสินธุ์ บึงกาฬ นครพนม

ปปท. เขต 5

99/5 ศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนานา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50300
☎ 053 112 802 ☎ 053 112 807
เชียงใหม่ ลำปาง แม่ฮ่องสอน
เชียงราย พะเยา น่าน ลำพูน แพร่

ปปท. เขต 6

723/13-17 ถนนพหลโยธิน ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000
☎ 055 304 117 ☎ 055 304 118
พิษณุโลก สุโขทัย อุตรดิตถ์ ตาก
กำแพงเพชร พิจิตร เพชรบูรณ์
นครสวรรค์ อุทัยธานี

ปปท. เขต 7

445/2 ถนนเทศบาล ตำบลพระประโทน
อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
☎ 034 272 338-41 ☎ 034 272 340
นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี
เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ปปท. เขต 8

91/1 หมู่ที่ 1 อาคาร พ.ช. ทาวเวอร์ ชั้น 2
ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลบางกุ้ง อำเภอเมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
☎ 077 206 185-6 ☎ 077 206 184
สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช
ชุมพร ระนอง กระบี่ พังงาภูเก็ต

ปปท. เขต 9

116 หมู่ที่ 2 ถนนเพชรเกษม ตำบลคลองลั่น
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
☎ 074 552 027-8 ☎ 074 552 029
สงขลา ตรัง พัทลุง
สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงาน ป.ป.ท.

กลุ่มงานสื่อสารองค์กร สำนักงานเลขาธิการ

99 หมู่ที่ 4 อาคารซอฟต์แวร์ปาร์ค ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 ☎ 0 2502 6670-80 ☎ 0 2502 6132

เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม



สำนักงาน ป.ป.ท.

พบปะแสการทุจรีต แจ้งได้ ง่ายนิดเดียว



เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม



โทร.
ฟรี
1567
ทั่วประเทศ

- ✓ รับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์
- ✓ เป็นศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ
- ✓ งานบริการ รับ - ส่งต่อ
- ✓ บริการข้อมูลข่าวสาร / ให้คำปรึกษา
- ✓ รับเรื่องความต้องการและข้อเสนอแนะ
- ✓ ศูนย์รองรับการปฏิบัติเร่งด่วนของรัฐบาล

ศูนย์ดำรงธรรม : จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการ ความร่วมมือ ของส่วนราชการทุกกระทรวง และรัฐวิสาหกิจ ในการให้บริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค มีคุณภาพ รวดเร็ว และได้รับความพึงพอใจ

เอกสารประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม