<จังหวัดแพร่ มีการเพิ่มเติมสถานการณ์ข้อมูลเป็นประจำ (Update)>
...ผู้อ่านสามารถ โหลดหน้านี้ใหม่ทุกครั้ง (Refresh) เพื่อไม่พลาดข่าวสารใหม่...

O๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จังหวัดแพร่

[๑. แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
๒. มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๓. เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓]

จังหวัดดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

(๑) การประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

(๒) ดำเนินการวัดผล นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกระบวนการเพื่อนำผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไปวิเคราะห์ความสำเร็จรอบครึ่งปี และนำไปปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย การจัดทำ ITA จังหวัดแพร่ ในรอบครึ่งปีหลังต่อไป

รายละเอียด ดังนี้

จังหวัดแพร่ ได้ดำเนินการประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อพัฒนาจุดอ่อนในกิจกรรมที่ ๑ การประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน มีตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้ จัดทำประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา และได้ให้ความเห็นชอบพร้อมประกาศให้ทุกหน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปอย่างเป็นรูปธรรม (เป็นข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O๔๒) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา ผ่านการแจ้งทั้งในประชุมคณะอนุกรรมการการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจังหวัดแพร่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และประชุมกรมการจังหวัดฯ ประจำเดือนเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์จังหวัดแพร่ มอบหมายให้หน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทั้ง ๓๓ หน่วยงานให้ดำเนินการตามเนื้อหาประกาศ ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับ ๒ เรื่องสำคัญ คือ

-การซื้อขายตำแหน่งหรือเส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในจังหวัด

-การเรียกรับสินบนจากผู้อื่น และการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

โดยดำเนินการ ดังนี้

จังหวัดแพร่ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงมหาดไทย จังหวัดแพร่ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบไปด้วย ๑๐ แผนงาน/โครงการ เป็นเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๐.๔๖๕ ล้านบาท แบ่งเป็น งบบูรณาการ รวม ๐.๔๖๐ ล้านบาท และ งบส่วนราชการ รวม ๐.๐๐๕ ล้านบาท โดยมีส่วนราชการสังกัดภูมิภาครวม ๓๓ หน่วยงาน และอำเภอทุกอำเภอรวม ๘ อำเภอ ร่วมกันดำเนินการ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจังหวัด (ศปท.จ.) ดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดกิจกรรม งบประมาณ ๐.๑ ล้านบาท ได้แก่

๑.๑) โครงการหลัก

๑.๑.๑) การจัดงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) จังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ ๐.๐๔ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๔๐๐ คน โดย สำนักงานจังหวัดแพร่ ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐจังหวัดแพร่ ได้รับการปลูกฝังค่านิยมการมีคุณธรรมและความโปร่งใส

ค่าเป้าหมาย คือ ดำเนินการจัดงานวันต่อต้านคอร์รัปชันฯ และมีผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเสร็จสิ้น เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๒) การประชุมคณะกรรมการการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจังหวัดแพร่ งบประมาณ ๐.๐๑ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๔ ครั้ง โดย สำนักงานจังหวัดแพร่ ร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนครั้งในการประชุมฯ เพื่อติดตามแนวทางและกระบวนการในการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบฯ

ค่าเป้าหมาย คือ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ครบถ้วน ทุกไตรมาส

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๓) จัดทำประกาศ เรื่อง นโยบายต่อต้านการรับสินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจังหวัดแพร่ **ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ**

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑ ประกาศ (เรื่อง) โดย จังหวัดแพร่ ร่วมกับ สำนักงานจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนส่วนราชการในจังหวัดแพร่ ที่ได้รับทราบมาตรการต่อต้านการรับสินบนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย คือ ส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเสร็จสิ้น เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด และผลการประเมินติดตามผล จัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายในส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) **สามารถอ่านได้ ตามข้อ ๒. ด้านล่างต่อไป**

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๔) การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดแพร่ งบประมาณ ๐.๐๓ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๓ ครั้ง โดย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนครั้งในการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแล และส่งเสริมด้านจริยธรรม

ค่าเป้าหมาย คือ ไตรมาสละ ๑ ครั้ง (ยกเว้น ไตรมาสแรก)

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเสร็จสิ้น ครั้งแรกในไตรมาสที่ ๒ เสร็จสิ้น ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๕) การจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการจังหวัดแพร่ ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑ เรื่อง โดย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ที่ได้รับทราบฯ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและสร้างจรรยาที่ดี

ค่าเป้าหมาย คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน อยู่ในห้วงเวลาการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการจังหวัดแพร่ มีระดับความก้าวหน้าที่ร้อยละ ๑๐๐.๐๐

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๖) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน กรณีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการจังหวัดแพร่ ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑ เรื่อง โดย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ สร้างแนวปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานด้านจริยธรรมของจังหวัดแพร่

ค่าเป้าหมาย คือ คู่มือปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน กรณีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการจังหวัดแพร่

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน อยู่ในห้วงเวลาการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน กรณีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการจังหวัดแพร่ มีระดับความก้าวหน้าที่ร้อยละ ๑๐๐.๐๐

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๗) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการ และนโยบายคุมครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการที่ดี งบประมาณ ๐.๐๑๓ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๓๓ หน่วยงาน โดย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ได้รับการปลูกฝังและสร้างความตระหนักในข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม

ค่าเป้าหมาย คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการ และนโยบายคุมครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการที่ดี ผ่าน สติ๊กเกอร์ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ทาง Line, Facebook หรือ ช่องทาง Online อื่นๆ มีระดับความก้าวหน้าที่ร้อยละ ๘๕.๐๐

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑.๘) ค่าใช้จ่ายบริหารจัดการ ศปท.จ. (ค่าวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานฯ) งบประมาณ ๐.๐๐๗ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ การดำเนินภารกิจของ ศปท.จ. ขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สำนักงานจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ได้รับการปลูกฝังและสร้างความตระหนักในข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน มีผลการเบิกจ่ายตามวัตถุประสงค์ ไปแล้วรวม ๐.๐๐๓๙๖๘๔ ล้านบาท จาก ๐.๐๐๗ ล้านบาท หรือ จำนวน ๓๙,๖๘๔ บาท จากยอดรวม ๗๐,๐๐๐ บาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๙

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) จังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ ๐.๑๐๕ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๒๐๐ คน โดย สำนักงานจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ

ค่าเป้าหมาย คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน การประชุมโครงการมีความเข้าใจและได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ การอบรมให้ความรู้ "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดแพร่ ครั้งที่ ๑" ซึ่งกำหนดจัดในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมแพร่นครา ซึ่งจังหวัดได้เตรียมการประสานทางหนังสือแจ้งผู้อบรมเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาดังกล่าว ในห้วงเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ได้มีบัญชาให้เลื่อนกิจกรรมการอบรมออกไปก่อน ตามหนังสือที่กระทรวงมหาดไทยแจ้ง จนกว่าสถานการณ์ ไวรัสโควิท ๑๙ จะเข้าสู่ปกติต่อไป

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๓) โครงการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรภาครัฐของจังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ ๐.๐๘๕ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๘๐ คน โดย สำนักงานจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจและได้รับการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ

ค่าเป้าหมาย คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน เตรียมดำเนินการตามกำหนดการในไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๔) ประชาสัมพันธ์รณรงค์ต่อต้านทุจริตผ่านสื่อ Social หรือ Application Line ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง โดย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์รณรงค์ต่อต้านการทุจริต

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ทุกครั้งตามที่ได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๕) การรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะนำประชาชน ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๓ ช่องทาง โดย สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากประชาชน

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ได้รับเรื่องร้องเรียนทางไปรษณีย์และทางเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหนังสือจากศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแพร่

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๖) โครงการเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน งบประมาณ ๐.๐๐๕ ล้านบาท (งบส่วนราชการ)

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๖๘ คน โดย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ภายใต้งบประมาณของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ดำเนินการในไตรมาสที่ ๑

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถตอบสนองกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกรมการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าเป้าหมาย คือ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรม

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

-โครงการเพิ่มเติม (๑) ประชาสัมพันธ์รณรงค์ต่อต้านการทุจริตผ่านสื่อ Social หรือ Application Line ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง โดย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์รณรงค์ต่อต้านการทุจริต

ค่าเป้าหมาย คือ จำนวน ๑๒ ครั้ง (เดือนละ ๑ ครั้ง)

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน จำนวน ๖ ครั้ง (เดือนละ ๑ ครั้ง)

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

-โครงการเพิ่มเติม (๒) โครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๖๘ คน โดย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ เพื่อเป็นมาตรการในการส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดมีการบริหารราชการโดยความโปร่งใส ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการกระทำผิดวินัย

ค่าเป้าหมาย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ ไม่ถูกกล่าวหา ร้องทุกข์

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากการกระทำผิดวินัย

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๗) บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่นของสำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่/สาขา/อำเภอ ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑ ครั้ง โดย สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ มีการบันทึกข้อตกลง

ค่าเป้าหมาย คือ ๑ ครั้ง

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการ ๑ ครั้งเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งปรากฏใน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่ ข้อ ๒.

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๘) หน่วยปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดและป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่ ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๘ สำนักงานที่ดินอำเภอ โดย สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ มีจำนวนสำนักงานที่ดินอำเภอ ได้ออกหน่วยเคลื่อนที่

ค่าเป้าหมาย คือ ๘ หน่วย

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน สำนักงานที่ดินอำเภอ ดำเนินการออกหน่วยเคลื่อนที่ครบถ้วนทั้ง ๘ หน่วยอำเภอแล้ว ซึ่งปรากฏใน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต สำนักงานที่ดินจังหวัดแพร่ ข้อ ๔.

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๙) โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ หน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ ๐.๐๗ ล้านบาท

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง โดย ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนประชาชนผู้รับปริการในแต่ละครั้ง

ค่าเป้าหมาย คือ ครั้งละไม่ต่ำกว่า ๓๐๐ ราย

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการ ทุกเดือนๆ ละ ๑ ครั้ง เป็นไปตามเป้าหมาย และแต่ละครั้งมีจำนวนประชาชนผู้รับปริการเกิน ๓๐๐ รายขึ้นไป ตัวอย่างเช่น ครั้งที่ ๕ ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ เป็นประธานนำคณะกรรมการแพทย์อาสาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีประจำจังหวัดแพร่ หรือ พอ.สว. นำการบริการด้านการแพทย์ลงพื้นที่ออกให้บริการประชาชน

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๑.๑๐) โครงการอำเภอยิ้ม (เคลื่อนที่) เพื่อตรวจเยี่ยมความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน และรับเรื่องร้องเรียน ของประชาชนในแต่ละท้องที่อำเภอ

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง โดย ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ๑๒ ครั้ง

ค่าเป้าหมาย คือ ๑๒ ครั้ง

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเบื้องต้น ใน ๒ อำเภอ ประกอบด้วย

๑.๑๐.๑) อำเภอเด่นชัย ดำเนินการในกิจกรรมศูนย์ดำรงธรรมอำเภอเด่นชัยยิ้มเคลื่อนที่

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง (เฉลี่ยเดือนละ ๑ ครั้ง) โดย ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ จากงบประมาณ งบบูรณาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๙๙,๐๐๐ บาท

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ ๑๒ ครั้ง

ค่าเป้าหมาย คือ ๑๒ ครั้ง

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเบื้องต้น ๖ ครั้ง โดยร่วมกับโครงการอำเภอเด่นชัยยิ้ม

๑.๑๐.๒) อำเภอลอง ดำเนินการในกิจกรรมการประชาสัมพันธ์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่านโครงการอำเภอยิ้ม...เคลื่อนที่ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓

ตามแผนงานโครงการ มีเป้าหมายดำเนินการ ๑๒ ครั้ง (เฉลี่ยเดือนละ ๑ ครั้ง) โดย ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ จากงบประมาณ งบบูรณาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๘๙,๐๐๐ บาท

ตัวชี้วัดการดำเนินการ คือ จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย คือ ๑๒ ครั้ง

ผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน ดำเนินการเบื้องต้น ๖ ครั้ง

รายละเอียด ปรากฏตาม Link ด้านล่างนี้

http://phrae.go.th/ita/ita๒๐๒๐/O๔๐.pdf

๒) ดำเนินการวัดผล นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกระบวนการเพื่อนำผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไปวิเคราะห์ความสำเร็จรอบครึ่งปี และนำไปปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย การจัดทำ ITA จังหวัดแพร่ในรอบครึ่งปีหลังต่อไป รายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมินติดตามผล จัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายในส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๖.๕๑% ซึ่งสูงขึ้นกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๑.๕๓% ถึง +๔.๙๗% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๕ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๑.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนาการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนาในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๘.๖๒% (B)	(IIT๒) การใช้งบประมาณ	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๓๕.๐๔%	๘๔.๗๓%	B
๘๓.๑๕% (B)	(IIT๓) การใช้อำนาจ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๔.๔๔%	๘๗.๗๕%	A
๗๔.๖๙% (C)	(IIT๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๖.๙๗%	๘๒.๘๘%	B
๘๙.๙๕% (A)	(IIT๑) การปฏิบัติหน้าที่	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๑๓.๕๕%	๙๒.๔๙%	A
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนาในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๑.๒๖% (B)	(IIT๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต	สามารถรักษาระดับได้	๘๔.๖๙%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ IIT๑ - IIT๕ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๑.๑ และ ตารางที่ ๑.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งการแก้ไขปัญหาการทุจริต เด่นชัดที่สุด คือ

- (IIT๒) การใช้งบประมาณ มากถึง ๓๕.๐๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- (IIT๓) การใช้อำนาจ มากถึง ๓๔.๔๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

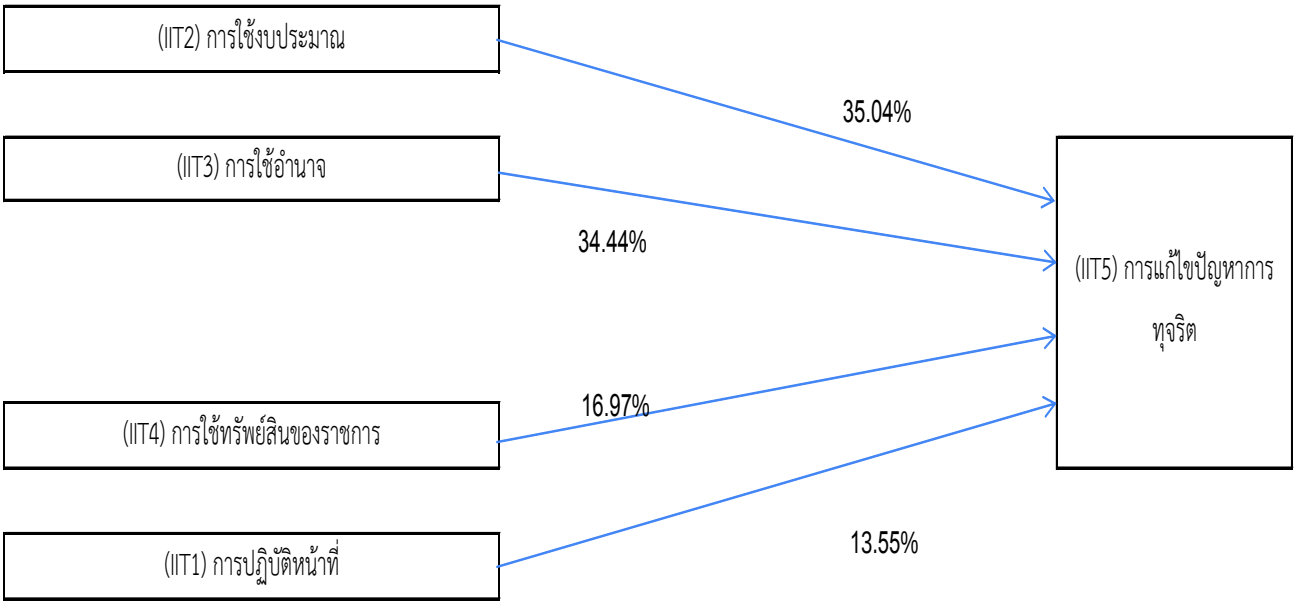
๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริต ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- (IIT๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ มากถึง ๑๖.๙๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- (IIT๑) การปฏิบัติหน้าที่ มากถึง ๑๓.๕๕% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัด IIT๑ - IIT๕ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๑.๑ ความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการมุ่งการแก้ไขปัญหาการทุจริตในจังหวัด จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๖.๕๑% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๘๔.๗๓ ที่เน้นการใช้งบประมาณ (IIT๒)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๘๗.๗๕ ที่เน้นการใช้อำนาจ (IIT๓)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๘๒.๘๘ ที่เน้นการใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT๔)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๙๒.๔๙ ที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่ (IIT๑)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๘๔.๖๙ ที่เน้นการแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๑.๒ (ถัดไป) คือ

IIT๕ = ๐.๓๔๙ (IIT๒) + ๐.๓๔๓ (IIT๓) + ๐.๑๖๙ (IIT๔) + ๐.๑๓๕ (IIT๑)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๘๐%

ตารางที่ ๑.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
IIT๕	๘๔.๖๙%			
IIT๑	๙๒.๔๙%	๐.๑๓๕	๑๓.๕๕%	๙๘.๙๐%
IIT๒	๘๔.๗๓%	๐.๓๔๙	๓๕.๐๔%	๑๐๐.๐๐%
IIT๓	๘๗.๗๕%	๐.๓๔๓	๓๔.๔๔%	๑๐๐.๐๐%
IIT๔	๘๒.๘๘%	๐.๑๖๙	๑๖.๙๗%	๙๙.๙๐%
		๐.๙๙๖	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

- IIT๒ ดำเนินการต่อการใช้งบประมาณ ที่มากกว่า ๘๔.๗๓%
- IIT๔ ดำเนินการต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่มากกว่า ๘๒.๘๘%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

- IIT๓ ดำเนินการต่อการใช้อำนาจ ที่มากกว่า ๘๗.๗๕%
- IIT๑ ดำเนินการต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่มากกว่า ๙๒.๔๙%

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติงาน พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๙๒.๔๙% ซึ่งสูงขึ้นกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๙.๙๕% ถึง +๒.๕๔% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๒.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา ตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด ๓ ตัวชี้วัดย่อย</u>			
๙๗.๔๖% (AA)	(I๔) ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	ไม่สามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๓.๖๓%	A
๙๘.๗๕% (AA)	(I๕) ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๗.๘๙%	AA
๙๘.๔๑% (AA)	(I๖) ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๗.๘๙%	AA
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๐.๑๙% (B)	(I๓) มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	**สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๖๑.๕๖%**	๘๗.๓๒%	A
๗๙.๕๑% (B)	(I๒) ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน	**สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๗.๒๒%**	๘๘.๗๙%	A

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๘.๙๕% (B)	(I๑) บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	**สามารถยกระดับได้**	๘๙.๓๔%	A

พบว่า ต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต คือ ตัวชี้วัดย่อย I๔, I๕ และ I๖ ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยที่เหลือ คือ I๒ และ I๓ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๒.๑ และ ตารางที่ ๒.๒) ทำให้เราทราบว่า

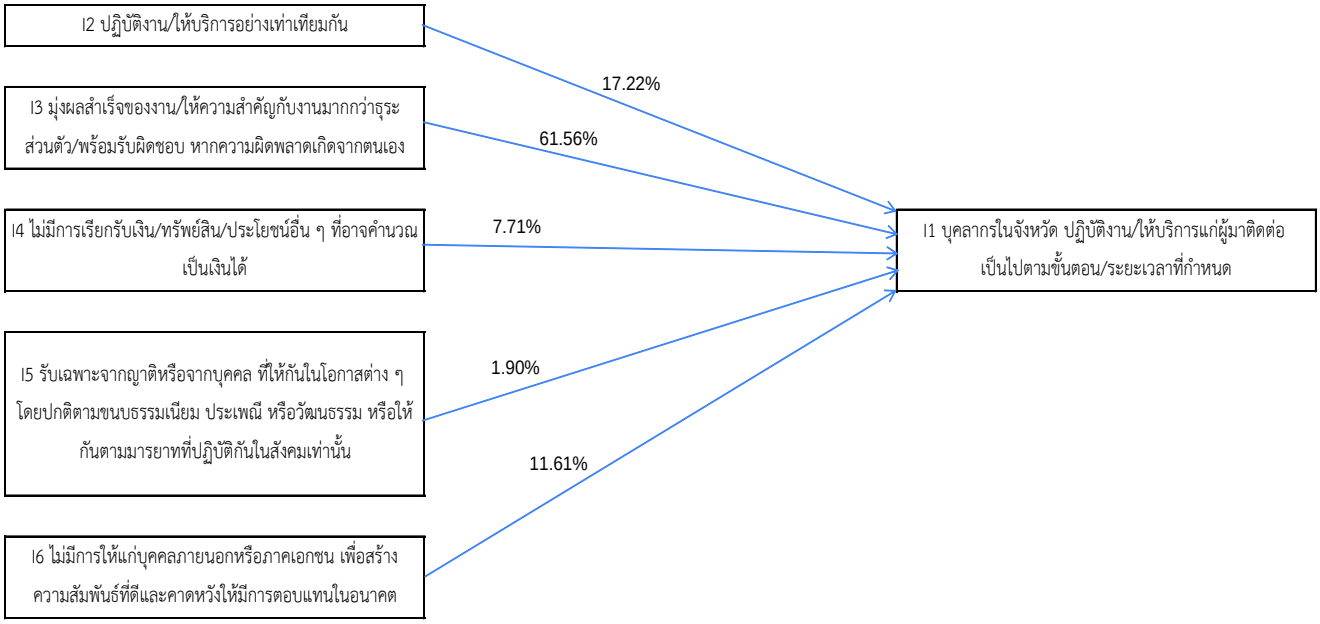
๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งในการปฏิบัติงาน เด่นชัดที่สุด คือ I๓ มากถึง ๖๓.๕๖% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๓ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๔ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยกระดับมากที่สุด ประกอบด้วย I๓ มากถึง ๘๗.๓๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A และ I๒ มากถึง ๘๘.๗๙% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๓ และ I๒ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๕ และ ๖ ในกลุ่มนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๔, I๓, I๒ และ I๑ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๒.๑ ความสัมพันธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยบริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดนั้น ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๘๙.๓๔% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะ ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๖๑.๕๖ ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง (I๓)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๑๗.๒๒ ที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน (I๒)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๓. สัดส่วนร้อยละ ๗.๗๑ ที่ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น (I๔)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๑๑.๖๑ ที่ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น (I๖)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๑.๙๐ ที่ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น (I๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๒.๒ (ถัดไป) คือ

I๑ = ๐.๑๗๒ (I๒) + ๐.๖๑๕ (I๓) + ๐.๐๗๗ (I๔) + ๐.๐๑๙ (I๕) + ๐.๑๑๖ (I๖)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๖๑%

ตารางที่ ๒.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๑	๘๙.๓๔%			
I๒	๘๘.๗๙%	๐.๑๗๒	๑๗.๒๒	๑๐๐.๐๐%
I๓	๘๗.๓๒%	๐.๖๑๕	๖๑.๕๖	๑๐๐.๐๐%
I๔	๙๓.๖๓%	๐.๐๗๗	๗.๗๑	๙๙.๗๐%
I๕	๙๗.๙๖%	๐.๐๑๙	๑.๙๐	๓๓.๘๐%
I๖	๙๗.๘๙%	๐.๑๑๖	๑๑.๖๑	๙๘.๙๐%
			๑๐๐.๐๐	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนแรก ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปจากระดับ A (๘๕% - ๙๔%) สู่ระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ที่มากกว่า ๘๙.๓๔%

I๒ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน ที่มากกว่า ๘๘.๗๙%

I๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง ที่มากกว่า ๘๗.๓๒%

I๔ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น ที่มากกว่า ๙๓.๖๓%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๕ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น ที่ ๙๗.๙๖% หรือมากกว่า

I๖ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น ที่ ๙๗.๘๙% หรือมากกว่า

๓. ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๗๖.๔๐% ซึ่งลดลงกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๗๘.๖๒% ถึง -๒.๒๒% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๓.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้งบประมาณ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๐.๒๕% (B)	(I๑๑) หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๑.๒๐%	๙๐.๕๓%	A
๗๘.๖๒% (B)	(I๑๐) บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๒๗.๓๐%	๙๖.๔๒%	AA
๕๙.๘๓% (D)	(I๗) บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๖.๖๐%	๗๐.๓๗%	C
๗๐.๑๙% (C)	(I๑๒) บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๑๕.๘๐%	๗๔.๒๕%	C

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๘๘.๕๖% (A)	(I๙) ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๙.๑๐%	๙๔.๒๖%	A
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๘.๑๙% (B)	(I๘) หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๘๒.๕๘%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๗ - I๑๒ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๓.๑ และ ตารางที่ ๓.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ เด่นชัดที่สุด คือ

- I๑๑ มากถึง ๓๑.๒๐% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๑๐ มากถึง ๒๗.๓๐% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๐ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยกระดับมากที่สุด ประกอบด้วย

- I๑๐ มากถึง ๙๖.๔๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๐ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

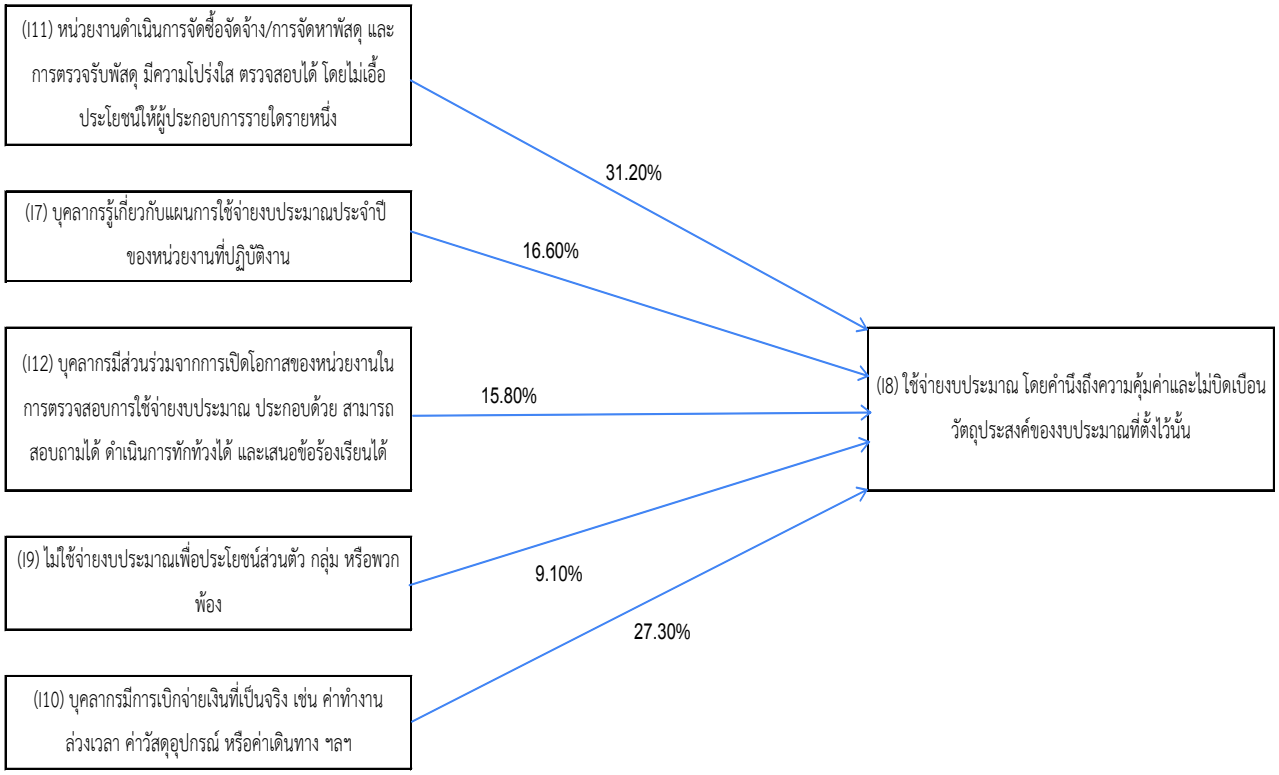
- I๑๑ มากถึง ๙๐.๕๓% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

๓) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย I๗ มากถึง ๗๐.๓๗% หรือจากระดับ D ขึ้นสู่ระดับ C หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๑๑, I๗, I๑๒, I๙ และ I๘ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่องในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๓.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้งบประมาณ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๘๒.๕๘% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๓๑.๒๐ ที่หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง (I๑๑)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๒๗.๓๐ ที่บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ (I๑๐)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๐ ที่บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (I๗)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๑๕.๘๐ ที่บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้ (I๑๒)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๙.๑๐ ที่ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (I๙)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๓.๒ (ถัดไป) คือ

I๘ = ๐.๓๑๒ (I๑๑) + ๐.๒๗๓ (I๑๐) + ๐.๑๖๖ (I๗) + ๐.๑๕๘ (I๑๒) + ๐.๐๙๑ (I๙)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๗.๘๙%

ตารางที่ ๓.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๘	๘๒.๕๘%			
I๗	๗๐.๓๗%	๐.๑๖๖	๑๖.๖๐	๑๐๐.๐๐%
I๙	๙๔.๒๖%	๐.๐๙๑	๙.๑๐	๘๘.๒๐%
I๑๐	๙๖.๔๒%	๐.๒๗๓	๒๗.๓๐	๑๐๐.๐๐%
I๑๑	๙๐.๕๓%	๐.๓๑๒	๓๑.๒๐	๑๐๐.๐๐%
I๑๒	๗๔.๒๕%	๐.๑๕๘	๑๕.๘๐	๑๐๐.๐๐%
			๑๐๐.๐๐	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนแรก ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปจากระดับ A (๘๕% - ๙๔%) สู่ระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑๑ หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ที่มากกว่า ๙๐.๕๓%

-ส่วนที่สอง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๗ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่มากกว่า ๗๐.๓๗%

I๑๒ บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้ ที่มากกว่า ๗๔.๒๕%

I๙ ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๙๔.๒๖%

I๘ หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น ที่มากกว่า ๘๒.๕๘%

-ส่วนที่สาม ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๐ บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ที่ ๙๖.๔๒% หรือมากกว่า

๔. ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๗.๗๕% ซึ่งสูงขึ้นกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๐.๗๕% ถึง +๗.๐๐% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๔.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้อำนาจ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๙๑.๙๒% (A)	(I๑๗) ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๔๐.๙๔%	๙๖.๑๑%	AA
๘๙.๓๘% (A)	(I๑๖) ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๒๗.๙๓%	๙๔.๑๑%	A
๗๒.๗๙% (C)	(I๑๓) ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๕.๐๒%	๘๑.๗๔%	B
๗๐.๖๔% (C)	(I๑๕) ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๘.๕๑%	๗๙.๔๗%	B

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๗๐.๒๘% (C)	(I๑๔) ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๗.๖๑%	๘๐.๖๘%	B
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๙.๔๗% (A)	(I๑๘) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๔.๓๙%	A

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๑๓ - I๑๘ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๔.๑ และ ตารางที่ ๔.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เด่นชัดที่สุด คือ I๑๗ มากถึง ๔๐.๙๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการสั่งการมอบหมาย คัดเลือก และประเมินผล ของผู้บังคับบัญชา ยกระดับมากที่สุด คือ I๑๗ มากถึง ๙๖.๑๑% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

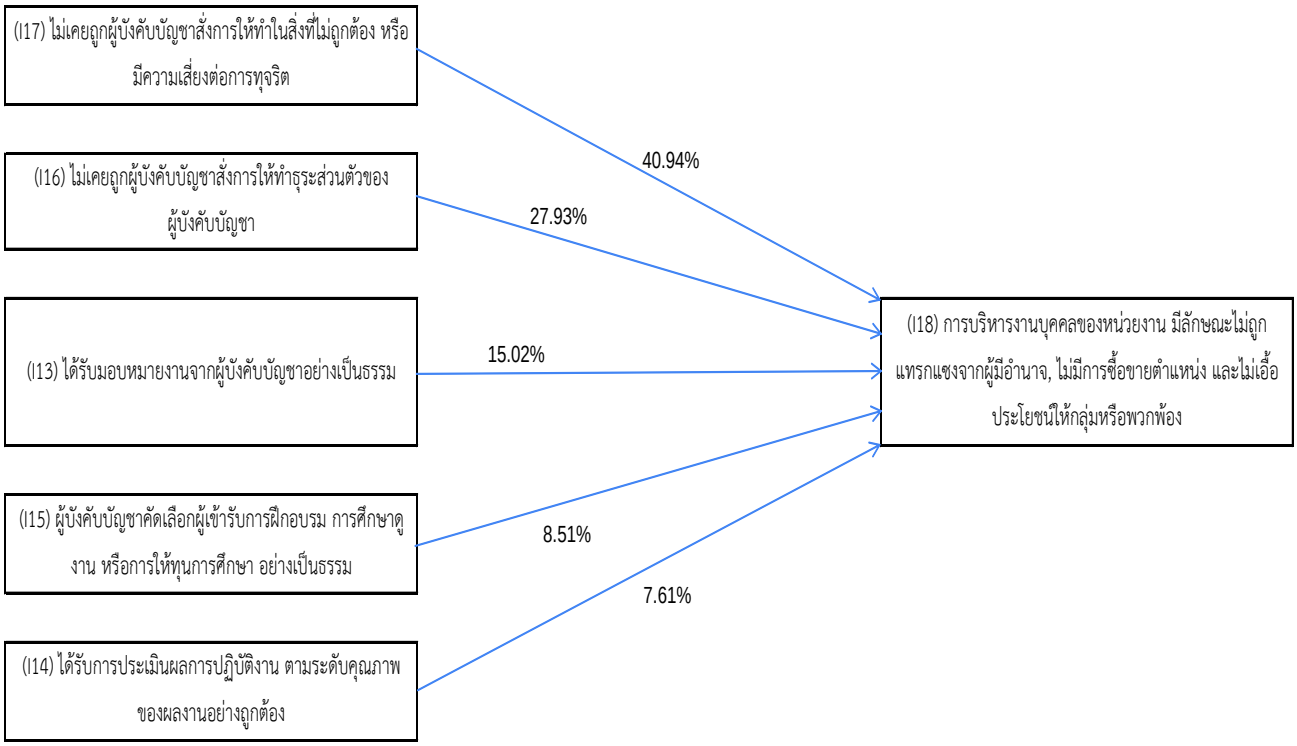
๓) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการสั่งการมอบหมาย คัดเลือก และประเมินผล ของผู้บังคับบัญชา ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- I๑๓ มากถึง ๘๑.๗๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๑๕ มากถึง ๗๙.๔๗% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๑๔ มากถึง ๘๐.๖๘% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๑๓ ถึง I๑๖ และ I๑๘ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๔.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้องในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยคำนึงถึงความไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๙๔.๓๙% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๔๐.๙๔ ที่สั่งการ มอบหมาย คัดเลือก และประเมินผล ของผู้บังคับบัญชา (I๑๗)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๒๗.๙๓ ที่ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา (I๑๖)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๕.๐๒ ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม (I๑๓)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๘.๕๑ ที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม (I๑๕)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๗.๖๑ ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง (I๑๔)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๔.๒ (ถัดไป) คือ

I๑๘ = ๐.๔๐๙ (I๑๗) + ๐.๒๗๙ (I๑๖) + ๐.๑๕๐ (I๑๓) + ๐.๐๘๕ (I๑๕) + ๐.๐๗๖ (I๑๔)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๖๓%

ตารางที่ ๔.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๑๘	๙๔.๓๙%			
I๑๓	๘๑.๗๔%	๐.๑๕๐	๑๕.๐๒%	๑๐๐.๐๐%
I๑๔	๘๐.๖๘%	๐.๐๗๖	๗.๖๑%	๙๓.๐๐%
I๑๕	๗๙.๔๗%	๐.๐๘๕	๘.๕๑%	๙๘.๗๐%
I๑๖	๙๔.๑๑%	๐.๒๗๙	๒๗.๙๓%	๑๐๐.๐๐%
I๑๗	๙๖.๑๑%	๐.๔๐๙	๔๐.๙๔%	๑๐๐.๐๐%
		๐.๙๙๙	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑๓ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ที่มากกว่า ๘๑.๗๔%

I๑๔ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ที่มากกว่า ๘๐.๖๘%

I๑๕ ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ที่มากกว่า ๗๙.๔๗%

I๑๖ ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ที่มากกว่าที่ ๙๔.๑๑%

I๑๘ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๙๔.๓๙%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๗ ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ที่ ๙๖.๑๑% หรือมากกว่า

๕. ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๑.๘๔% ซึ่งน้อยกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๙๐.๖๔% ถึง -๗.๗๖% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๕.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๖๙.๖๕% (C)	(I๒๓) รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๘.๔๘%	๗๕.๙๕%	B
๙๐.๖๔% (A)	(I๑๙) บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และ ไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๗.๑๗%	๙๕.๗๙%	AA
๗๒.๐๗% (C)	(I๒๑) การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๓.๐๓%	๗๙.๘๙%	B
๘๘.๐๒% (A)	(I๒๒) บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๗.๙๒%	๙๕.๒๑%	AA

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๖๘.๗๐% (C)	(I๒๐) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๓.๔๑%	๖๘.๕๘%	C
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๒.๐๖% (C)	(I๒๔) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	จังหวัดสามารถสามารถยกระดับได้	๘๑.๘๔%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๑๙ - I๒๔ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๕.๑ และ ตารางที่ ๕.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เด่นชัดที่สุด คือ

- I๒๓ มากถึง ๓๘.๔๘% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๑๙ มากถึง ๓๗.๑๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ยกระดับมากที่สุด คือ

- I๑๙ มากถึง ๙๕.๗๙% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๙ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

- I๒๒ มากถึง ๙๕.๒๑% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๒๒ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

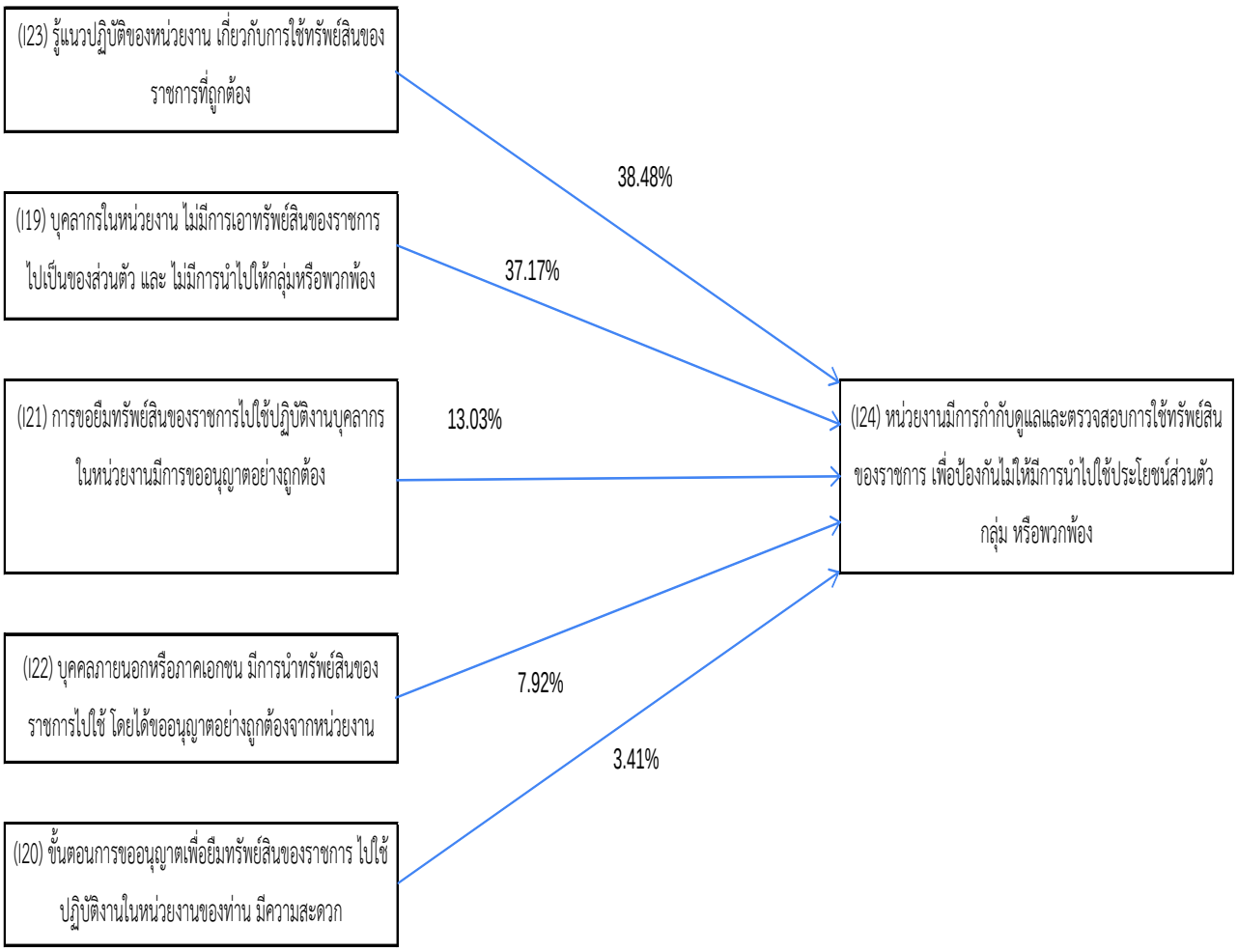
๓) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- I๒๓ มากถึง ๗๕.๙๕% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๒๑ มากถึง ๗๙.๘๙% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๒๔ มากถึง ๘๑.๘๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๒๐, I๒๑, I๒๓ และ I๒๔ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่องในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๕.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทรัพย์สินของราชการ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๒.๘๘% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๓๘.๔๘ ที่รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง (I๒๓)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๓๗.๑๗ ที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และ ไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง (I๑๙)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๓.๐๓ ที่การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง (I๒๑)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๗.๙๒ ที่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน (I๒๒)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๓.๔๑ ที่ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก (I๒๐)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๕.๒ (ถัดไป) คือ

I๒๔ = ๐.๓๘๔ (I๒๓) + ๐.๓๗๑ (I๑๙) + ๐.๑๓๐ (I๒๑) + ๐.๐๗๙ (I๒๒) + ๐.๐๓๔ (I๒๐)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๗.๖๒%

ตารางที่ ๕.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๒๔	๘๑.๘๔%			
I๑๙	๙๕.๗๙%	๐.๓๗๑	๓๗.๑๗%	๑๐๐.๐๐%
I๒๐	๖๘.๕๘%	๐.๐๓๔	๓.๔๑%	๗๘.๙๐%
I๒๑	๗๙.๘๙%	๐.๑๓๐	๑๓.๐๓%	๙๙.๙๐%
I๒๒	๙๕.๒๑%	๐.๐๗๙	๗.๙๒%	๘๘.๘๐%
I๒๓	๗๕.๙๕%	๐.๓๘๔	๓๘.๔๘%	๑๐๐.๐๐%
		๐.๙๙๘	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๒๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๗๕.๙๕%

I๒๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ที่มากกว่า ๗๙.๘๙%

I๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก ที่มากกว่า ๖๘.๕๘%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๙ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ที่ ๙๕.๗๙% หรือมากกว่า

I๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงาน ที่ ๙๕.๒๑% หรือมากกว่า

๖. ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๔.๖๙% ซึ่งมากกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๑.๒๖% ถึง +๓.๔๓% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๖.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๕.๘๓% (B)	(I๒๘) หน่วยงานมีการดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๖๘.๒๗%	๘๑.๙๖%	B
๗๔.๓๐% (C)	(I๒๙) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๔.๑๘%	๘๕.๐๐%	A
๗๒.๒๑% (C)	(I๓๐) บุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๘.๖๒%	๗๙.๓๔%	B
๙๓.๒๙% (A)	(I๒๖) หน่วยงานมีการดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๕.๐๒%	๙๔.๕๓%	A

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๗๗.๖๐% (B)	(I๒๕) ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓.๙๓%	๙๑.๔๒%	A
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๒.๘๐% (C)	(I๒๗) มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข	สามารถยกระดับได้	๗๕.๘๙%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๒๕ - I๓๐ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๖.๑ และ ตารางที่ ๖.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข เด่นชัดที่สุด คือ

- I๒๘ มากถึง ๖๘.๒๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- I๒๙ มากถึง ๘๕.๐๐% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

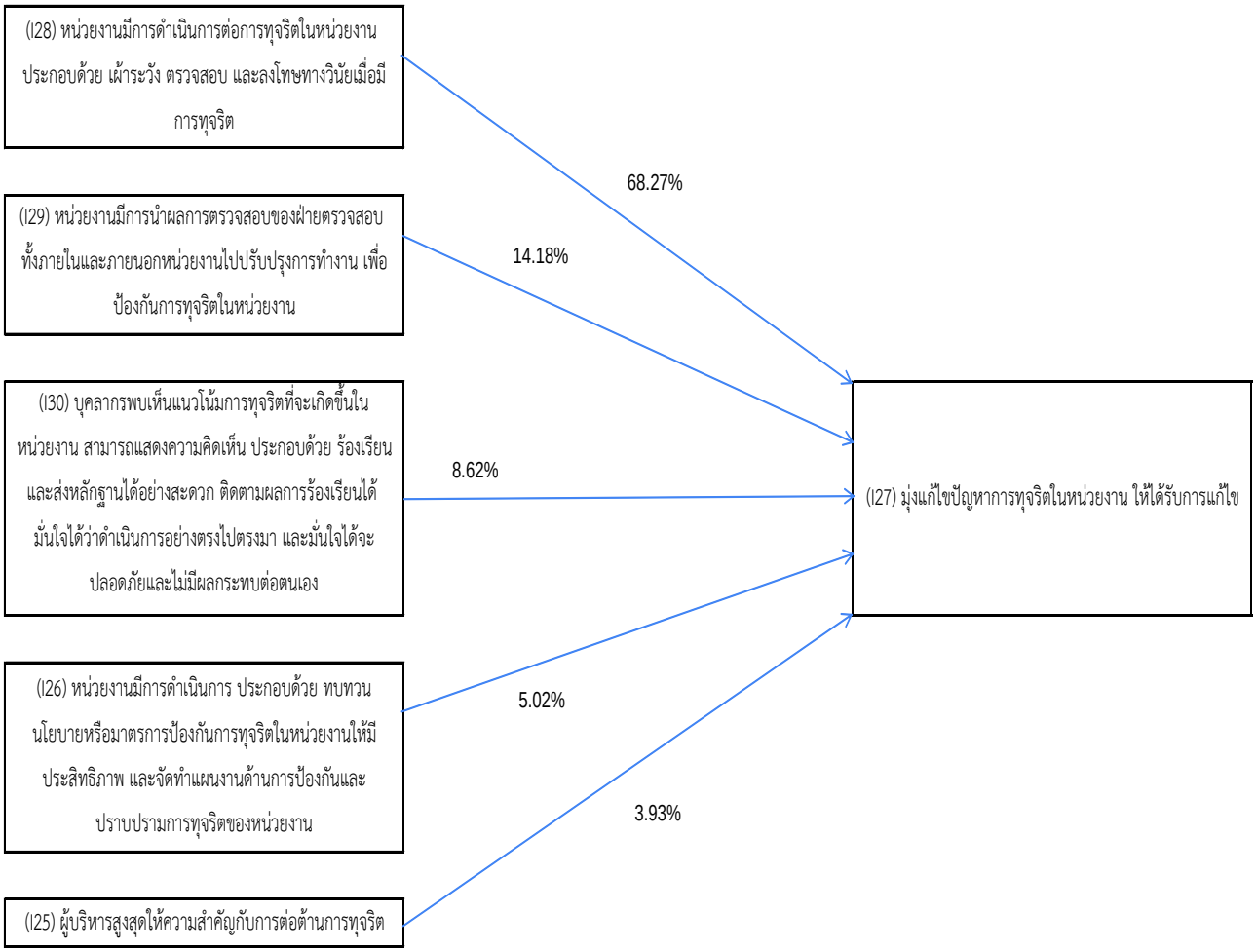
- I๓๐ มากถึง ๗๙.๓๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๒๕ มากถึง ๙๑.๔๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๒๕ - I๓๐ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๖.๑ ความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขในจังหวัด จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๔.๖๙% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๖๘.๒๗ ที่หน่วยงานมีการดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต (I๒๘)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๑๔.๑๘ ที่หน่วยงานมีบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (I๒๙)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๗๙.๓๔ ที่หน่วยงานมีบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (I๓๐)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๙๔.๕๓ ที่หน่วยงานมีการดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน (I๒๖)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๙๑.๔๒ ที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต (I๒๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๖.๒ (ถัดไป) คือ

I๒๗ = ๐.๖๒๖ (I๒๘) + ๐.๑๓๐ (I๒๙) + ๐.๐๗๙ (I๓๐) + ๐.๐๔๖ (I๒๖) + ๐.๐๓๖ (I๒๕)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๓.๑๔%

ตารางที่ ๖.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๒๗	๗๕.๘๙%			
I๒๕	๙๑.๔๒%	๐.๐๓๖	๓.๙๓%	๓๔.๒๐%
I๒๖	๙๔.๕๓%	๐.๐๔๖	๕.๐๒%	๕๖.๗๐%
I๒๘	๘๑.๙๖%	๐.๖๒๖	๖๘.๒๗%	๑๐๐.๐๐%
I๒๙	๘๕.๐๐%	๐.๑๓๐	๑๔.๑๘%	๘๔.๖๐%
I๓๐	๗๙.๓๔%	๐.๐๗๙	๘.๖๒%	๙๐.๐๐%
		๐.๙๑๗	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๒๘ ดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เผ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต ที่มากกว่า ๘๑.๙๖%

I๒๙ การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ที่มากกว่า ๗๙.๘๙%

I๓๐ การแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ที่มากกว่า ๗๙.๓๔%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๒๖ ดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ที่ ๙๔.๕๓% หรือมากกว่า

I๒๕ ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ที่ ๙๑.๔๒% หรือมากกว่า

****