

ประมวลภาพการดำเนินการจัดการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ เทศบาลตำบลศรีสุนทร ตำบลศรีสุนทร อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต, เทศบาลเมืองป่าตอง ตำบลป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต และโรงแรมบุกิตตา บูทีค โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๕.๓๐-๐๖.๐๐ น. ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม ณ เทศบาลตำบลเคียนซา



- ❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๖.๐๐-๐๗.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการฝึกอบรมฯ
 - ◆ กล่าวรายงานการฝึกอบรมฯ โดย นางสาวชนิษฐา มีเพียร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



- ◆ กล่าวเปิดงานการฝึกอบรมฯ พร้อมทั้งให้โอวาทและบรรยาย เรื่อง มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลเคียนซา โดย นายอภิชาติ สวัสดิ์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา



❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๗.๐๐-๑๑.๐๐ น. ออกเดินทางจากสำนักงานเทศบาลตำบลเคียนซา มุ่งหน้าสู่เทศบาลตำบลศรีสุนทร ตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต



❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ พร้อมกันที่ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา (ขุมน้ำบางมะรวน) เทศบาลตำบลศรีสุนทร

◆ รับชมวิดีโอทัศน์แนะนำจากเทศบาลตำบลศรีสุนทร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติราชการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลศรีสุนทร ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลศรีสุนทรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๔ เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นเทศบาลตำบลศรีสุนทร ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลศรีสุนทร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"หลักธรรมาภิบาล พัฒนาศรีสุนทร ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ดำรงไว้ซึ่งเมืองประวัติศาสตร์"



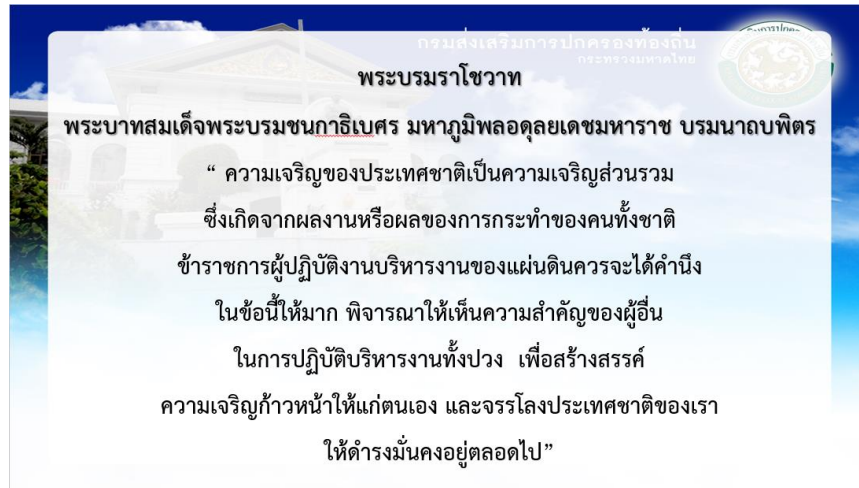
❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๑.๐๐-๑๒.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ ร่วมกันที่ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา (ขุนน้ำบางมะรวน) เทศบาลตำบลศรีสุนทร

◆ รับชมวิดีโอทัศน์แนะนำจากเทศบาลตำบลศรีสุนทร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติราชการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



❖ วันพุธ ที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดย ดร.วัชรินทร์ เจตนาพันธ์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลศรีสุนทร สังกัดเทศบาลตำบลศรีสุนทร ณ อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา (ขุนน้ำบางมะรวน) เทศบาลตำบลศรีสุนทร





คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

คุณธรรม

- ▶ VIRTUE ความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน คือความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชิน ประพฤติดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต
- ▶ MERIT เป็นความดีงามทางกายภาพ คือความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก เช่น มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม
- ▶ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒
“คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม

หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม หรือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว
ระบบ หมายถึง ทั้งสาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

องค์ประกอบของจริยธรรม

๑. เป็นความประพฤติ
๒. สะท้อนความนึกคิดและจิตสำนึก
๓. เกิดการกระทำดี ไม่มุ่งให้เกิดผลร้าย
๔. สร้างผลดีแก่ตนเองและผู้อื่น

“ทำไมเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีคุณธรรมจริยธรรม”

- ▶ งานราชการเป็นการบริการสาธารณะโดยหน่วยงานของรัฐใช้อำนาจรัฐในการปฏิบัติงาน
- ▶ เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับดูแล ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสาธารณะ และทรัพยากรของชาติ เป็นผู้ให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร

การประพฤติมิชอบในระบบราชการ สืบเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ละเมิดจริยธรรมทำให้มีการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และบางกรณีเป็นกระทำผิดทางวินัย อาจมีสาเหตุสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยภายใน เช่น ๑) โลก โกรธ หลง ๒) ทุกข์ โศก โรควัณษา ๓) ขาดวินัยในตนเอง ๔) ความจำเป็นชักนำ ๕) ความกดดันทางอารมณ์ ๖) มีค่านิยมที่ผิด ๗) ความสับสนและความไม่เข้าใจในหลักศีลธรรม

๒. ปัจจัยภายนอก เช่น ๑) อบายมุข ๒) โอกาสเปิดช่องล่อใจ ๓) เห็นตัวอย่างที่ไม่ดี ๔) ความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน ๕) อิทธิพลบีบบังคับ และ ๖) ขาดมาตรการควบคุมและการตรวจสอบ

ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ❖ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๘ เมษายน ๒๕๖๕
- ❖ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๘ เมษายน ๒๕๖๕
- ❖ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีผลใช้บังคับเมื่อ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

- ◆ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- ◆ การละเว้นการใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ (Conflict of Interest)
- ◆ ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability)
- ◆ ความเปิดเผยและโปร่งใส (Openness/Transparency)

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

- ◆ มาตรฐานเกี่ยวกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่
- ◆ ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ
- ◆ แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่
- ◆ ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน
- ◆ การติดตามดูแลให้ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่

I AM READY

- I = Integrity มีศักดิ์ศรี (ยึดมั่นในความถูกต้อง สุจริต เทียงธรรม)
- A = Activeness ชยันตั้งใจทำงาน (บริการ/แก้ไขปัญหาให้กับประชาชน)
- M = Morality มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม
- R = Relevance รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
- E = Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (คุณภาพ ดัชนี ประเมินผล)
- A = Accountability รับผิดชอบต่อผลงาน ประชาชน
- D = Democracy มีใจ/การกระทำเป็นประชาธิปไตย (มีส่วนร่วม โปร่งใส)
- Y = Yield มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

❖ นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา มอบของสมนาคุณแด่ นายเฉลิมพล เกิดทรัพย์ นายกเทศมนตรีตำบลศรีสุนทร ถ่ายภาพร่วมกัน และเยี่ยมชมผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลศรีสุนทร



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ รับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันสู่ทีมที่เข้มแข็ง และการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร โดย นาวาตรีสุพล สายทอง และคณะทีมหยดน้ำ ณ โรงแรมบุกิตตา บูทีค โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

โดยมีการแบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรม กิจกรรมมีรูปแบบวิชาการผสมผสานกับนันทนาการ เป็นการใช้กิจกรรม เกม ต่างๆ โยงเข้าหาองค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและวินัยในองค์กร
๒. การพัฒนาตนไปสู่การสร้างจิตสำนึกที่ดีในองค์กร
๓. ทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันสู่ทีมที่เข้มแข็งในองค์กร
๔. เทคนิคการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. กิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร
๖. การสร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ รับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันสู่ทีมที่เข้มแข็ง และการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร โดย นาวาตรีสุพล สายทอง และคณะทีมหยดน้ำ ณ โรงแรมบุกิตตา บูทีค โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต



❖ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมารับฟังการบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกันสู่ทีมที่เข้มแข็ง และการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร โดย นาวาตรีสุพลสายทอง และคณะทีมหยดน้ำ ณ โรงแรมบุกิตตา บูทีค โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต



❖ วันศุกร์ ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ พร้อมกัน ณ ห้องประชุม เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต แนะนำคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และรับชมวีดิทัศน์แนะนำจากเทศบาลเมืองป่าตอง

เทศบาลเมืองป่าตอง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๖.๔ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ในอำเภอกะทู้ทางฝั่งตะวันตกของเกาะภูเก็ต มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม คือ หาดป่าตอง ซึ่งเป็นชายหาดที่มีความยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร อยู่ระหว่างหาดกมลาและหาดกะรน เมืองป่าตองห่างจาก ตัวเมืองภูเก็ต ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ และทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๒ รวมระยะทาง ๘๗๗ กิโลเมตร



ในเขตเทศบาลเมืองป่าตอง มีชุมชนทั้งหมด ๗ ชุมชน ประกอบด้วย

๑. ชุมชนชายวัด
๒. ชุมชนบ้านมอญ
๓. ชุมชนบ้านไสน้ำเย็น
๔. ชุมชนบ้านนาใน
๕. ชุมชนบ้านโคกมะขาม
๖. ชุมชนบ้านกะหลิม
๗. ชุมชนหาดป่าตอง

มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอบต.กมลา และเทศบาลเมืองกะทู้
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเทศบาลเมืองกะทู้ อำเภอกะทู้
ทิศใต้	ติดต่อกับเทศบาลตำบลกะรน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับทะเลอันดามัน

❖ วันศุกร์ ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐น. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ พร้อมกัน ณ ห้องประชุม เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต แนะนำคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และ รับชมวีดิทัศน์แนะนำจากเทศบาลเมืองป่าตอง



❖ วันศุกร์ ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง **ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ** โดย นางสาวปรีตตา ทิพย์กองลาศ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองป่าตอง ณ เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอเกาะกูด จังหวัดภูเก็ต

ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

การเสริมสร้าง “ธรรมาภิบาล” ในการบริหารจัดการประเทศในปัจจุบัน มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกภาคส่วนให้มีพื้นฐานทางจิตใญ่ดีมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความรอบรู้ และความมีเหตุมีผล รู้จักสิทธิหน้าที่ และสำนึกรับผิดชอบ อันจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบโครงสร้าง กลไก กระบวนการบริหารจัดการประเทศบนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในการบริหารจัดการ เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิด Good Government ของธนาคารโลกในปี พ.ศ. ๒๕๓๒ หมายถึง

- การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Efficient service)
- การสร้างความโปร่งใส (Transparency)
- ความยุติธรรม (Fairness)
- เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law)
- การตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)

ความโปร่งใส

การทำให้กระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย หรือเรียกได้ว่าเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารในนโยบายของรัฐต่อกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า “โปร่งใส” ดังนี้

๑. ความซับซ้อนของนโยบายและการเลือกผู้ฟัง ทำให้องค์กรไม่โปร่งใส จึงเกิดการเรียกร้องและแก้ไขโดยออกกฎหมาย/นโยบาย

๒. การออกกฎหมายและความโปร่งใสของการบริหาร (Administration) ซึ่งความถูกต้องของกฎหมายมักขึ้นอยู่กับความดีความชอบ วิธีการบริหารและการบังคับใช้ ความสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นการออกกฎหมายและการตีความหมายกฎหมายจึงมีผลอย่างมาก

๓. ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ ซึ่งนโยบายที่ไม่มีบุคคลที่อยู่นอกรัฐบาลให้ความเชื่อถือและไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง อันจะก่อให้เกิดการไม่มีความโปร่งใส

๔. สิทธิภายใต้ความโปร่งใส เกิดจากการหมุนเวียนของข้อมูลแบบสองทิศทางระหว่างรัฐกับประชาชน โดยรัฐกำหนดภารกิจรัฐเพื่อสื่อสารไปยังประชาชน ซึ่งภารกิจดังกล่าวหากมีผลกระทบในภาคประชาชน จะส่งผลให้เกิดการร้องเรียนจากภาคประชาชนไปยังภาครัฐ

๕. บุคคลภายในและบุคคลภายนอก โดยในส่วนของบุคคลภายนอก รัฐบาลใช้ความพยายามสื่อสารเช่น นักลงทุนต่างประเทศ มากกว่าการสื่อสารกับข้าราชการที่มีความเข้าใจในระบบมาก่อน เป็นต้น

ในการส่งเสริมความโปร่งใส นั้น ไม่มีนโยบายไหนที่ใช้ได้ทุกโอกาส แต่มีมาตรการหลักๆ ที่ได้รับ การยกย่องกว้างขวางว่าช่วยส่งเสริมความโปร่งใส คือ

๑. การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ
๒. การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน
๓. การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูลในระดับระหว่างประเทศ
๕. การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้าและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทของความโปร่งใส

องค์กร Bankstown Greens' (๒๐๐๕) ได้จำแนกประเภทของความโปร่งใสโดยพิจารณาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. มองได้แต่ห้ามพูด ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ ประชาชนไม่สามารถ ออกความคิดเห็นได้
๒. มองได้แต่ห้ามแตะต้อง ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชน สามารถออกความคิดเห็นได้แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการตัดสินใจ
๓. มองได้และเล่นได้ ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชน สามารถออกความคิดเห็นและมีอิทธิพล/สร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบการตัดสินใจได้โดยตรง

Mendel (๒๐๐๔) ได้จัดทำหลักการปฏิบัติสากลในเชิงเปรียบเทียบที่ประเทศต่างๆ พึงกระทำ ในการออกกฎหมายข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

๑. เปิดเผยมากที่สุด (Maximum disclosure) กฎหมายข้อมูลข่าวสารควรปฏิบัติตามหลักการ มุ่งมั่นเปิดเผยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
๒. พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกรณี ที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน
๓. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of open government) องค์กรของรัฐบาลควรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย
๔. จำกัดข้อยกเว้น (Limited scope of exceptions) ควรกำหนดข้อยกเว้นจากการ เปิดเผย ข้อมูลอย่างชัดเจนที่สุดและน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการทดสอบเรื่อง “ความเสียหาย” (Harm) และ “ประโยชน์ของส่วนรวม” (Public interest) อย่างเคร่งครัด
๕. ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to facilitate access) การขอข้อมูลควรผ่าน กระบวนการขั้นตอนที่รวดเร็วและยุติธรรม และการทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระและ เปิดเผย
๖. ค่าใช้จ่าย (Cost) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความ จำเป็น
๗. การประชุมแบบเปิด (Open meetings) การประชุมองค์กรของรัฐควรเปิดเผยให้ สาธารณชน เข้าร่วมและรับรู้ได้
๘. ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure takes precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการ เปิดเผยมากที่สุด (Maximum disclosure) ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก
๙. ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for whistle blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมทุจริตควรได้รับการปกป้อง

หากกฎหมายมุ่งหวังเพียงแค่การมองสิทธิให้กับประชาชนโดยไม่มีกลไกที่ชัดเจนที่ทำให้ประชาชนสามารถนำกฎหมายมาใช้ได้ และหากข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและประโยชน์ของกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยการรณรงค์อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นก็สูญเปล่า การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

การตรวจสอบได้

“การตรวจสอบได้” มีความหมายหรือมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการควบคุม การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาธรรมาภิบาล (Good Governance) สามารถควบคุมพฤติกรรมคอร์รัปชันได้ด้วยการควบคุมนักการเมืองและผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขตและแสวงหา ผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะของระบบการตรวจสอบได้

๑. การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไร
๒. การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นเจ้าของ
๓. ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
๔. การที่ไม่ปล่อยคนอุ้งงาน เกีย่งงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้วจะต้องไม่ล้มเลิกที่จะ

จัดการ

๕. ต้องวางแผนสำรองไว้
๖. ต้องมีการนำวิธีการวัด/ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้า

ลักษณะองค์กรในระบบการตรวจสอบได้

องค์กรที่มีพฤติกรรมการทำงานระบบการตรวจสอบได้จะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. มีการทำข้อตกลงสองฝ่าย จะต้องมีการเจรจาพูดคุยระหว่างหน่วยงานและพนักงานและทำเป็นข้อตกลงที่เป็นยอมรับกันทั้งสองฝ่าย
๒. แบ่งปันข้อมูล จะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกันไม่มีการหวงข้อมูล เพื่อให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อป้องกันการระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน
๓. มีการแก้ไขความขัดแย้ง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมีการดำเนินการแก้ไขไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งมีอยู่ต่อไป จนมีผลกระทบต่อการทำงาน และบานปลายจนยากต่อการแก้ไขในภายหลัง
๔. ให้ความสนับสนุนและแนวทางการปฏิบัติความของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร หากองค์กรกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และคำแนะนำปรึกษาหารือคอยเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน
๕. เน้นเป้าหมายมากกว่าตำแหน่ง องค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้จะต้องมีการเน้นบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร
๖. สร้างระบบงานและฝึกรอบรมในองค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้ โดยการตรวจสอบได้ สร้างระบบงานและฝึกรอบรม ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถประสานการทำงานกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีดัชนีวัดผลงานชัดเจน องค์กรที่มีลักษณะการทำงานในระบบการตรวจสอบได้ จะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดดัชนีชี้วัดที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติทั่วกัน ไม่เกิดการต่อต้าน

๘. จัดการกับผู้ที่ไม่มีผลงาน (Non-Performers) โดยการพูดคุยว่ากล่าวตักเตือน ไม่ขึ้นเงินเดือน พักงาน ให้ออกจากงาน ถูกกีดกันจากเพื่อนร่วมงาน

๙. ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง การที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

๑๐. ยอมรับและยกย่องสมาชิก องค์กรที่มึการทำงานในระบบการตรวจสอบได้คือ การที่บุคลากร ทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ทำการตกลงกันไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบ

เป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประการสำคัญจะช่วยขจัดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

หลักที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิด คือ

- หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

- ความรับผิดชอบในการตัดสินใจยังแสดงถึงหลักความมีเหตุมีผล และความสำนึกรับผิดชอบ ยังแสดงถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม

การจะวัดประเมินความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบนั้น จะต้องใช้กรอบแนวคิด ปฏิสัมพันธ์นิยม เนื่องจากมีตัวแปรทั้งปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านสถานการณ์ภายนอก ด้านมิติทางจิตใจ หลากหลาย ตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อดัชนีแกน คือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และทำให้เกิดผล (ดัชนีผล) คือ พฤติกรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินจึงต้องทำให้ครบทั้งมิติภายนอกและมิติทางจิตใจ และใช้พหุดัชนี

เครื่องมือวัดความโปร่งใส และการตรวจสอบได้หน่วยงาน (เบื้องต้น) สำหรับผู้ประเมิน

๑. ด้านผู้บริหาร

- มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากยุทธศาสตร์ ระเบียบ หนังสือราชการ ประกาศ)

- มีความพยายาม/ความริเริ่มของหน่วยงานในการท างานเพื่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนความตั้งใจจริง)

- มีการเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ตรวจสอบได้

- มีการมอบหมายให้มีหน่วยงานภายในหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงาน

- มีความเอาจริงเอาจังในการจัดการผู้กระทำความผิด (ดูจากความเข้มข้นในการลงโทษทางวินัยต่อผู้มีพฤติกรรมคอร์รัปชั่น (ให้ออก), กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว)

- การที่ผู้บริหารสูงสุดเป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส

๒. ด้านข้อมูลข่าวสาร มีการจัดข้อมูลข่าวสารต่อไปนีไว้ให้ประชาชนขอ

- ผลการพิจารณาที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน

- นโยบายและการตีความ แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

- แผนงาน โครงการ และงบประมาณ

- คู่มือ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- สัญญาสำคัญของหน่วยงาน

- ข้อมูลอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- ประชาชนมีสิทธิในการได้รับสำเนาและขอให้รับรองสำเนาถูกต้อง
- มีการเปิดเผยและจัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนขอดูโดยสะดวก ด้วยการ
 ๑. จัดสถานที่ให้เฉพาะ
 ๒. มีดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอ
 ๓. วิธีการค้นหาเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน
- มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ สาธารณชนควรรับรู้ผ่านสื่อมวลชนเป็นระยะ (เช่น การจับกุม การประมุข)

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

- การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่อไปนี้
 ๑. เอกสารสิ่งพิมพ์
 ๒. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์
 ๓. Website
- ความยากง่ายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ค้นได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องระบุผู้ขอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร)
- มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากช่องทางที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

คุณภาพข้อมูลข่าวสาร

- ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะ
- ความสมบูรณ์ของเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร

๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม การทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

- การมีมาตรการ/วิธีการต่างๆ เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมข้าราชการ เช่น การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือ การจัดทำสื่อเพื่อเตือนใจ
- มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ

การให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณ

- เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณ
- มีการรณรงค์สร้างความตระหนักของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานต่อจรรยาบรรณ (ดูจาก การฝึกอบรม การออกหนังสือเวียน ฯลฯ)
- มีความชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณที่จะระบุประเด็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest)
- มีความเอาใจจริงเอาใจของฝ่ายบริหารในกรณีที่มีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ (มีการติดตามการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือไม่ หรือหากมีแล้วจัดการอย่างไร)

๔. ระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร

ระบบตรวจสอบภายใน

- การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๑. ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
๒. มีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานตรวจสอบ
๓. การสำรวจกระบวนการงานที่อาจก่อความเสี่ยงในการทำงานและการกระทำทุจริต

ระบบติดตามและประเมินผลงาน

● การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อร่วมตรวจสอบติดตามการทำงานของหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น

๑. การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นประชาชน
๒. การจัดกลไกเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชน
๓. การก่อตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน

๕. การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม

- มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการให้คุณและให้โทษ
- มีการให้เหตุผลในการให้คุณ ให้โทษ (การโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง)
- มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- การให้เหตุผลในการคัดเลือกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๑. ระบบรับเรื่องร้องเรียน

- การมีกลไกที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑. การมีผู้รับผิดชอบโดยตรง
 ๒. การมีระเบียบปฏิบัติ
 ๓. การมีกระบวนการกลั่นกรอง
 ๔. การมีการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน
- ความยากง่ายในการร้องเรียน (ต้องแสดงตัวหรือไม่ ขึ้นตอนซับซ้อนหรือไม่)
 - ความหลากหลายของช่องทางการร้องเรียนต่างๆ
๑. Website
 ๒. ตู้รับเรื่องร้องเรียน
 ๓. สายด่วน
 ๔. Help desk
 ๕. สถานที่ทำงาน
 ๖. จดหมาย
 ๗. ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหาร

๗. ระบบการให้บริการ

- มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการ
- มีกลไกและระบบติดตาม ตรวจสอบคุณภาพบริการ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของ

ผู้ใช้บริการ

- มีการใช้เทคโนโลยีการให้บริการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่
 - มีการจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับประชาชน
 - มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
 - มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการต่อสาธารณะ ผ่านช่องทางดังนี้
๑. ประกาศในสถานที่ให้บริการ
 ๒. ประกาศในสถานที่ราชการ
 ๓. ประกาศใน Website
 ๔. ประกาศในหนังสือพิมพ์

- ประชาชนสามารถร้องเรียนและหาผู้รับผิดชอบได้ทันทีหากการให้บริการบกพร่อง

๘. การใช้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการให้บริการประชาชน

- มีการอ้างอิงมาตรฐานสากลในการสร้างกลไกเพื่อกำกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
- ร่วมมือกับกลไกระดับสากลในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ปัจจุบัน

หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานในองค์กร ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

❖ วันศุกร์ ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสำหรับข้าราชการในยุคดิจิทัล โดย นายตฤณกร รชตดิลลกุล (เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ IT) ณ เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอเกาะภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย “Thailand ๔.๐” เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ และช่วยเพิ่มศักยภาพยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระบบราชการ ๔.๐

ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

รัฐบาลมีนโยบาย ที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ดังนั้น ระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ ภาครัฐต้อง

ปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยกกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้น ภาครัฐจึง ต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ ระบบราชการ ๔.๐ (Government ๔.๐ หรือ Gov. ๔.๐) อันเป็นฟันเฟืองและเสาหลักที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศ ให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการเป็นประเทศไทย ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ จึงมีเป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการไว้ ดังนี้

๑) ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐ ไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของหน่วยงานราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการ และสามารถติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อด้วยตนเอง ติดต่อผ่านอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ

๓) หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน กล่าวคือ

(๑) ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาล จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง เชิงลึก และสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริงและเกิดความคุ้มค่า

(๒) ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแล จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสม (Smart Regulation) และยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลง เพื่อไม่ให้เป็นการระงับหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ

(๓) ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับได้ และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ต้นจนจบ รวมทั้งใช้ทรัพยากรและบริการต่างๆ ร่วมกัน

ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

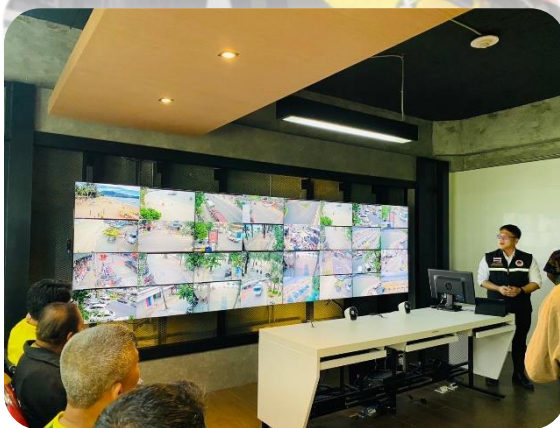
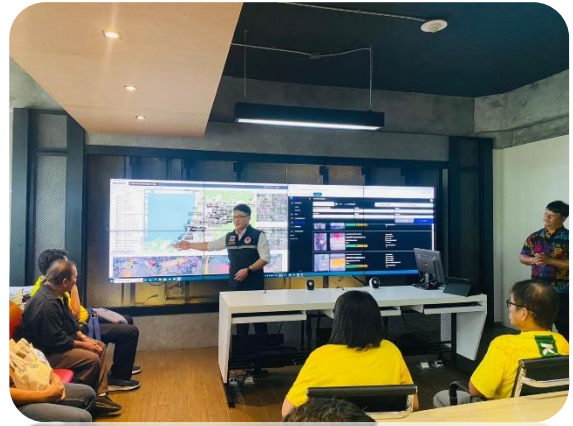
๑) การผสมผสานทุกภาคส่วน ระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่ การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาคความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคม จะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือแนวทาง (Solutions) ใหม่ๆ อันจะเกิดผลกระทบมหาดศาล (Big Impact) เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกของประชาชน (Empathize) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ถึงปัญหา (Define) และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างไอเดีย (Ideate) สำหรับพัฒนาต้นแบบ (Prototype) และทำการทดสอบปฏิบัติจริง (Test) ก่อนนำไปขยายผลต่อไป หรือเป็นการเอาศาสตร์พระราชามาช่วย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์ใช้

๓) การปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ผ่านคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภท สมาร์ทโฟน (Smart Phone) และการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือต่างๆ (Collaboration Tools) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ (Real Time) ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่สลับซับซ้อนต่างๆ วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนเกิดผลกระทบอย่างสูง และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในการให้บริการของทางราชการที่ จะต้องดำเนินการได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ดังนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปรับเปลี่ยนจากการทำงานรูปแบบเดิมๆ มาสู่ระบบราชการรูปแบบใหม่ เพื่อปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

❖ วันศุกร์ ที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐-๑๔.๐๐ น. รับฟังการบรรยาย เรื่อง ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีสำหรับข้าราชการในยุคดิจิทัล โดย นายตฤณกร รชตติลลกุล (เจ้าหน้าที่ดูแลระบบ IT) ณ เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอเกาะภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต



❖ นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา มอบของสมนาคุณแด่ นางลลิตา มณีศรี รองนายกเทศมนตรี เมืองป่าตอง และถ่ายภาพร่วมกัน ณ เทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต



รายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเคียนซา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ เทศบาลตำบลศรีสุนทร ตำบลศรีสุนทร อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต, เทศบาลเมืองป่าตอง ตำบลป่าตอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต และโรงแรมภูเก็ต บูทีค โฮเทล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

๑. นายอภิชาติ สวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลเคียนซา
๒. นายยุทธพงศ์ เมาลีกุล	ประธานสภาเทศบาลตำบลเคียนซา
๓. นายประจักษ์ สุริยาพิทักษ์	รองประธานสภาเทศบาล
๔. นางสาวณิชารีย์ ศรีคำ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑
๕. นายธราดล แซ่ลี้ม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๖. นายอนุกุล คุ่มประยูร	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒
๗. นางสาวชนิษฐา มีเพียร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๘. นางสาวเจตนาถ แซ่เจ็ย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๙. นางสาวกนกวรรณ รักสวัสดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๐. นายณัฐ ตรีภาค	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๑. นางวิไลภรณ์ บุญรอดรักษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๒. นางสาวจวีร์รัตน์ รักชาติ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ
๑๓. นายจารึก ชูราศรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. นางสาวหทัยชนก ขุนชัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๕. นางจรีพร อิศสระทะ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
๑๖. นางสาวยุพาพร ชุมแป้น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
๑๗. นายธณรัช ละครเพชร	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๘. นายยศदनัย ชัยยศ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ
๑๙. นางสาวศรัญญา ยลธรรม์ธรรม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๒๐. นายวินัย มานอก	เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน
๒๑. นางวาสนา คงอุดหนุน	ครู
๒๒. นางสาวเพลินพิศ วุฒิพงษ์	ครู
๒๓. นางสาวณัฐพร คงทิม	ครู
๒๔. นางธนิดา เขียมวัชร	ครู
๒๕. น.ส. นิตยา จันทร์ภิบาล	ครู
๒๖. นางจันทิมา สุขกราย	ครู
๒๗. นางสาวรจนา ประพัฒน์	ครู
๒๘. นางสาวศิริรัตน์ คงมาก	ครู
๒๙. นางสาวธีรนนท์ หล่อพันธ์	ครู
๓๐. นายดำรงค์ แซ่ลี้ม	พนักงานขับรถยนต์
๓๑. นางสาววริศรา วุฒิพงษ์	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์
๓๒. นางสาวปภาดา นาคกุล	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓๓. นางสาวพินสุวรรณ สุวรรณศักดิ์	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๓๔. นางจันทนา ประมูล	ผู้ดูแลเด็ก
๓๕. นางสาววิชชา ชูศรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๓๖. นางทิพวัลย์ วิเชียร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓๗. นายขวัญชัย เฮนะเกษตร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓๘. นายศุภชัย สุกใหม่	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓๙. นางจรินันท์ จัตุมิตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔๐. นางสาวเกศกานดา สัมพันธ์	คนสวน
๔๑. นางสาวสโรชา แซ่บ่าง	คนงาน
๔๒. นางพิมพ์ประภา สุกใหม่	คนสวน