

แบบรายงานการถอดบทเรียนการดำเนินงานของ..(ชื่อหน่วยงาน).. ที่เป็น Best Practice
ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อหน่วยงาน จังหวัดแพร่

1. ชื่อกระบวนการ/กิจกรรม Best Practice ITA

: การบริหารยกระดับการมีส่วนร่วมในการกำกับคุณธรรมความโปร่งใสผ่านระบบพื้นที่องเวลา
ด้วยเครื่องมือกลไกระบบ [-3 Omega Plus]: [-3Ω+]
และ สดุดยอนวัตกรรม 8MPS กับ นวัตกรรม ITA&5Z+ และ ∞ DPD จังหวัดแพร่

2. ที่มา/ข้อมูลพื้นฐาน/ประเด็นปัญหา

การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของจังหวัดแพร่ ภายใต้ กลไกระบบ 4 สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วม
(รายละเอียดเพิ่มเติมที่หน้า 8) แบ่งออกเป็น 2 หัวงเวลา ประกอบด้วย

1. การเชื่อมโยงส่วนราชการ : โดยราชการส่วนภูมิภาค (-3Ω & Government agency connections : (-3Ω & GAC)) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 (สอดคล้องตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของ **ผู้บริหารท้องถิ่น**)
2. การสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (สอดคล้องตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของ **ผู้บริหารท้องถิ่น**)

เนื้อหาส่วนที่ 1

1. การเชื่อมโยงส่วนราชการ : โดยราชการส่วนภูมิภาค (-3Ω & Government agency connections : (-3Ω & GAC)) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของ **ผู้บริหารท้องถิ่น**) ได้แก่

1.1 ปีที่ 1 (Ω-3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นการเชื่อมโยงที่มีแบบไม่เป็นทางการและทางการผ่านเครื่องมือ 2 ชนิด ของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (1) ระบบตัวชี้วัดจังหวัด Key Performance Indicator (KPI) ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่างๆ โดย ก.พ.ร. จะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic KPIs) และตัวชี้วัดขับเคลื่อนการบูรณาการร่วมกันตามประเด็นนโยบายสำคัญ (Joint KPIs by Agenda) เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการและขับเคลื่อนนโยบายสู่เป้าหมายระดับชาติ และ (2) ระบบการพัฒนองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ Public Sector Management Quality Award (PMQA) ร่วมในส่วน KPI รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นกรอบการบริหารจัดการขององค์การภาครัฐที่ส่งเสริมให้หน่วยงานประเมินตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการสามารถปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างรอบด้านและต่อเนื่อง

1.2 ปีที่ 2 (Ω-2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นการเชื่อมโยงที่มีแบบไม่เป็นทางการและทางการผ่านเครื่องมือ 4 ชนิด แบ่งเป็น เครื่องมือ 2 ชนิดเดิมเป็นของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (1) KPI (2) PMQA KPI

และเครื่องมือล่าสุดเป็นของสำนักงาน ป.ป.ช. คือ (3) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) เป็นเครื่องมือที่สำนักงาน ป.ป.ช. ใช้ในการประเมินเชิงบวก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจตนเองและนำผลไปปรับปรุงให้การทำงานมีความโปร่งใส มีคุณธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อสร้างระบบราชการที่มีธรรมาภิบาลและสร้างความตระหนักให้กับสังคม และเครื่องมือล่าสุดเป็นของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านระบบ Online คือ มีระบบคล้ายคลึงกับ ITA ยกเว้น ไม่มีการประเมิน แบบวัดการรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

1.3 ปีที่ 3 (Ω-1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นการเชื่อมโยงที่มีแบบไม่เป็นทางการและทางการผ่านเครื่องมือ 4 ชนิด แบ่งเป็น เครื่องมือ 2 ชนิดเดิมของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (1) KPI (2) PMQA KPI กับเครื่องมือเดิมของสำนักงาน ป.ป.ช. คือ (3) ITA และเครื่องมือล่าสุดเป็นของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านระบบ Online และเครื่องมือล่าสุดเป็นของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ (5) เกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในบริบทของระบบราชการ 4.0 ของประเทศไทย Public Sector Management Quality Award 4.0 (PMQA 4.0) ร่วมในส่วน KPI ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่การพัฒนาประเทศ สร้างคุณค่าให้แก่ประชาชน และส่งเสริมการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส และมีการแบ่งปันข้อมูล

1.4 ปีที่ 4 (Ω1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการเชื่อมโยงที่มีแบบเป็นทางการ (MOU) ผ่านเครื่องมือ 5 ชนิด แบ่งเป็น (1) KPI (2) PMQA KPI (3) ITA (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านระบบ Online (5) PMQA 4.0 และเครื่องมือล่าสุดเป็นของจังหวัดแพร่ คือ (6) การเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสโดยบริหารการมีส่วนร่วมยกระดับคุณธรรม ความโปร่งใสองค์กรด้วย 8MPS จังหวัดแพร่ (8MPS) ผ่านระบบรางวัล คือ การนำผลการดำเนินงานเข้าสู่การประเมินตามเกณฑ์การประเมินระดับประเทศเพื่อขอรับรางวัล สร้างผลลัพธ์ที่วัดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในจังหวัดแพร่เชิงประจักษ์

สรุป เครื่องมือต้นทุนในการพัฒนาระบบในช่วงเวลาที่ 1 ในการเชื่อมโยงส่วนราชการ : โดยราชการส่วนภูมิภาค (-3Ω & Government agency connections) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564 ได้แก่ (1) KPI (2) PMQA KPI (3) ITA (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านระบบ Online (5) PMQA 4.0 KPI และ (6) 8MPS ผ่านระบบรางวัล

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สื่อยอดนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)

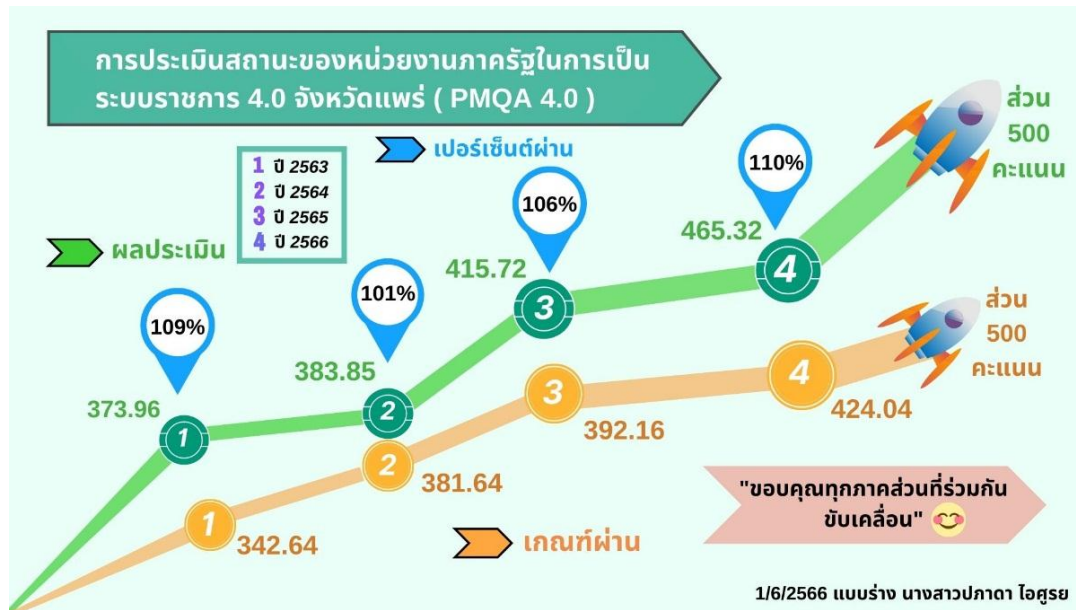
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	KPI	PMQA KPI	ITA 34 หน่วยงาน ภูมิภาค	ITA 84 อปท.	ระบบ ประเมิน พวจ. Online	PMQA 4.0 500 คะแนน (4.0)	8MPS ผ่าน ระบบ รางวัล
2561 Ω-3	ผ่าน	ผ่าน	ภูมิภาค ยังไม่ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย ไม่ผ่าน	จังหวัด ยังไม่ ประเมิน	ภูมิภาค ยังไม่ ประเมิน	0 รางวัล

ปีงบประมาณ พ.ศ.	KPI	PMQA KPI	ITA 34 หน่วยงาน ภูมิภาค	ITA 84 อปท.	ระบบ ประเมิน ผวจ. Online	PMQA 4.0 500 คะแนน (4.0)	8MPS ผ่าน ระบบ รางวัล
				62.30 และ ไม่ผ่าน 85 คะแนน รวม 81/84 อปท.			
2562 Ω -2	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ A 88.84 อันดับ 4 ของจังหวัด แพร่	คะแนน เฉลี่ย ไม่ผ่าน 61.17 แต่ อบจ.แพร่ อันดับ 1 ของ ประเทศ และ ไม่ผ่าน 85 คะแนน รวม 78/84 อปท.	ผ่าน	ภูมิภาค ยังไม่ ประเมิน	1 รางวัล
2563 Ω -1	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ A 89.85 อันดับ 1 ของจังหวัด แพร่	คะแนน เฉลี่ย ไม่ผ่าน 60.29 และ ไม่ผ่าน 85 คะแนน รวม 80/84 อปท.	ผ่าน	ผ่าน 373.96 คะแนน เป็น จังหวัด (2.99)	0 รางวัล

ปีงบประมาณ พ.ศ.	KPI	PMQA KPI	ITA 34 หน่วยงาน ภูมิภาค	ITA 84 อปท.	ระบบ ประเมิน ผวจ. Online	PMQA 4.0 500 คะแนน (4.0)	8MPS ผ่าน ระบบ รางวัล
2564 Ω1	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ AA 99.15 อันดับ 1 ของจังหวัด แพร่ อันดับ 2 ของประเทศ	คะแนน เฉลี่ย ไม่ผ่าน 78.15 เฉพาะ อบจ.แพร่ จับมือกับ สำนักงาน จังหวัด แพร่ และ ไม่ผ่าน 85 คะแนน รวม 80/84 อปท.	ผ่าน	ผ่าน 383.85 คะแนน เป็น จังหวัด (3.07)	เริ่มใช้ ระบบ รางวัล 121 รางวัล (อปท. ได้ AA 4 แห่ง)
ผลการพัฒนา	คงที่	ดีขึ้น	ดีขึ้น แบบก้าว กระโดด	เริ่มดีขึ้น ในปี 2564 แต่ก็ยัง ไม่ผ่าน 100% ทั้งหมด ทุก อปท.	คงที่		เริ่มดี ขึ้นในปี 2564 แบบ สุดยอด ก้าว กระโดด
ศูนย์กลาง	ราชการส่วนภูมิภาค			ไม่มี	ราชการส่วนภูมิภาค		





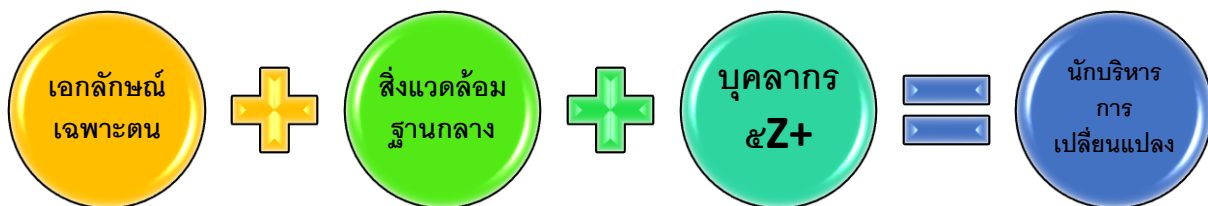
3. กระบวนการ/วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice

ถอดความรู้

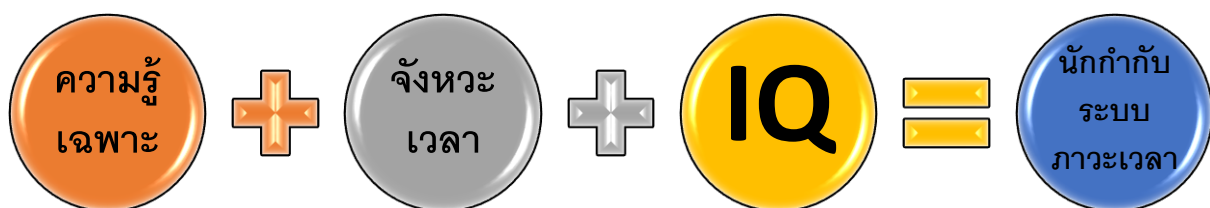
การเชื่อมโยงส่วนราชการ : โดยราชการส่วนภูมิภาค (-3Ω & Government agency connections)
: (-3Ω & GAC) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2564

กลไกระบบ 4 สหสัมพันธ์

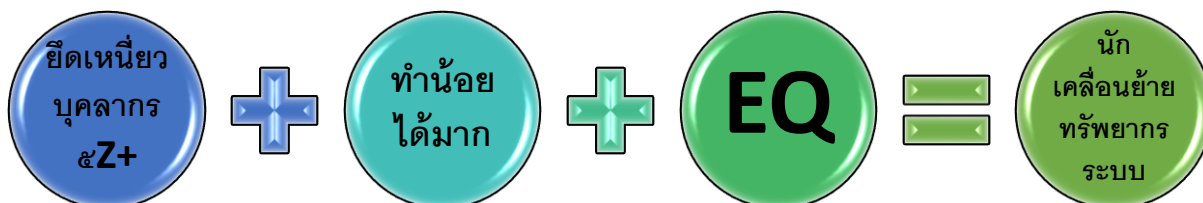
1. ลักษณะที่ 1 นักบริหารเปลี่ยนแปลง หรือ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้นำแห่งการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมดในจังหวัด แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1.1) จากการแต่งตั้ง และ (1.2) จากการเลือกตั้ง โดยในแต่ละปีการพัฒนาจังหวัด จะมีระบบผลักดันสิ่งแวดล้อมการบริหารเป็นฐานกลางไว้ เพื่อคง ภาวะเวลาให้นักบริหารเปลี่ยนแปลงได้นำเอกลักษณ์เฉพาะตนสร้างปรากฏการณ์ศรัทธาต่อบุคลากร ทั้งหมดในจังหวัด



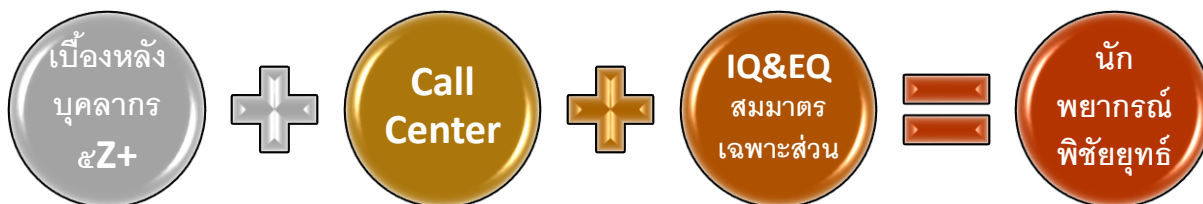
2. ลักษณะที่ 2 นักวิชาการ หรือ ทรัพยากรมนุษย์ที่สะสมความรู้เฉพาะในหลายรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเวลาใดเวลาหนึ่งในการพัฒนาจังหวัดเท่านั้น และขึ้นอยู่กับจุดดุลยภาพระหว่าง องค์กรในการปันส่วน จึงต้องจับมาผสมกันตามสัดส่วนที่พอดี จะสามารถช่วยยกระดับบุคลากรในองค์กรได้ โดยบุคลากรกลุ่มนี้จุดเด่นจะมีองค์ประกอบของภาวะ IQ เป็นแม่เหล็กหลักต่อการกระตุ้นทีม



3. **ลักษณะที่ 3 หน่วยงานเจ้าของตัวชี้วัด** หรือ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวแทนกระบวนการพัฒนาระบบตัวชี้วัดและระบบรางวัลจากภายนอกจังหวัด เป็นสัญลักษณ์ในแต่ละกลุ่มบุคลากรทั้งหมด โดยบุคลากรกลุ่มนี้จุดเด่นจะมีองค์ประกอบของภาวะ EQ เป็นแม่เหล็กหลักต่อความผาสุกของทีม โดยในแต่ละปีการพัฒนาจังหวัด จะมีระบบผลักดันสิ่งแวดล้อมการบริหารเป็นฐานกลางไว้ เพื่อคงภาวะเวลานักสนับสนุนทรัพยากรระบบได้สร้างปรากฏการณ์ยึดเหนี่ยวต่อบุคลากรทั้งหมด ในจังหวัด โดยการเน้นการทำงานน้อยๆ ได้ผลผลิตมากๆ หรือ ทำ 1 องค์ประกอบ ได้ หลายองค์ประกอบ



4. **ลักษณะที่ 4 ผู้ออกแบบระบบการพัฒนาเมือง** หรือ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสัญลักษณ์แห่งเส้นทาง การพัฒนา สำหรับบุคลากรในองค์กร เป็นเบื้องหลังกลไกระบบที่บุคลากรทั้งหมด ให้เป็น Call Center ระบบ หรือ ประสานงาน โดยบุคลากรกลุ่มนี้จุดเด่นจะมีองค์ประกอบของภาวะ IQ&EQ สมมาตรเฉพาะส่วน คือ มีการรับรู้ตัดสินใจจากการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อเข้าใจดีสู่การอธิบายปัจจุบันเชิงคุณภาพ และสร้างทางเลือกอนาคตพร้อมผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนในหลายมิติการพัฒนา พร้อมใช้การสื่อสารเชิง จิตวิทยาห่อหุ้ม IQ ด้วย EQ ผสมการสื่อสารเชิงมธูรสาจาในการให้คำแนะนำแก้ปัญหาองค์กรเชิงกลยุทธ์ เน้น สร้างทางเลือกใหม่ๆ ตอบสนองให้กับบุคลากรในองค์กรทั้งหมด ในเชิงบวกและเชิงลบอย่างชัดเจน



4 สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วม กับ -3Ω & GAC

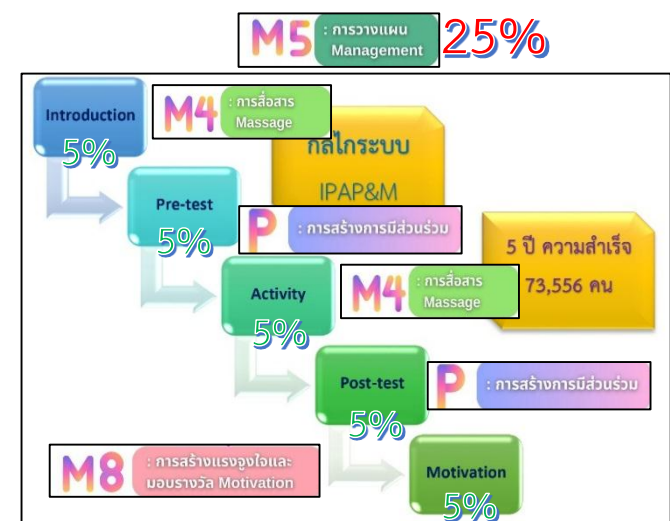
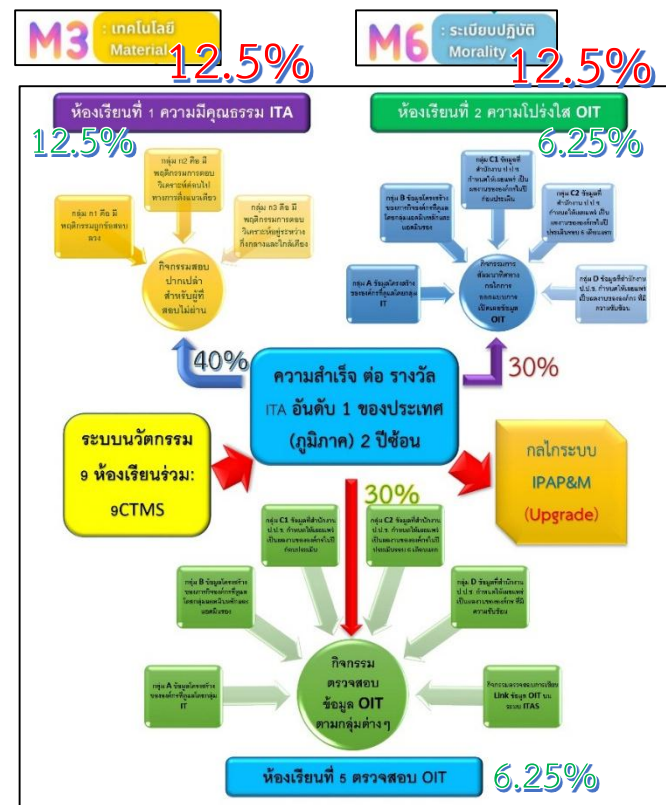
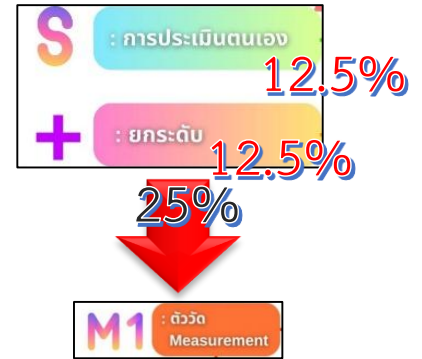
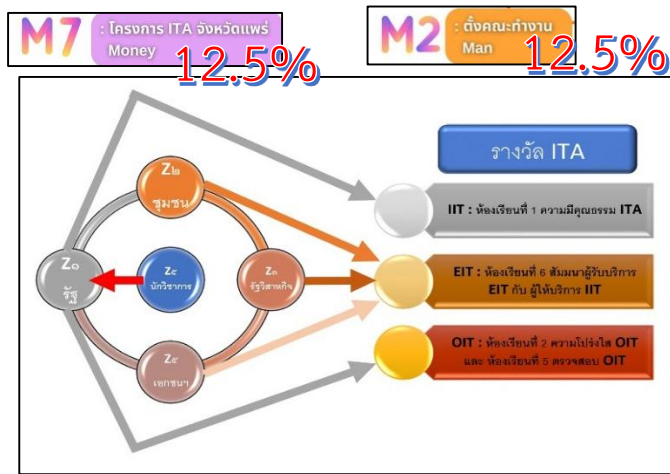
4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ร่วมกับ -3Ω & GAC	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	อาจารย์ มหาวิทยาลัย และบริษัท ที่ปรึกษา เอกชน	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
2561 (Ω-3) ผวจ. ท่านที่ 1 ปีที่ 1	จุดอ่อน ผู้นำจาก การเลือกตั้ง ทำงานปีที่ 1 ITA ต่างคน ต่างขับเคลื่อน	ปัญหา &อุปสรรค อาจารย์ มหาวิทยาลัย สร้างความ คลาดเคลื่อน สูงต่อ	จุดแข็ง ระบบ KPI พัฒนางาน ด้วยตนเอง ปีที่ 1	จุดแข็ง &ปัญหา ระบบ PMQA KPI พัฒนางาน ด้วยตัวเอง	(ปีต่อไป) 2562 เลิกราหา แผนใหม่

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม กับ -3Ω & GAC	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	อาจารย์ มหาวิทยาลัย และบริษัท ที่ปรึกษา เอกชน	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
		ITA ท้องถิ่นฯ		แบบแยกส่วน แต่ภาพรวมยัง เชื่อมโยงไม่ได้	
2562 (Ω-2) ผวจ. ท่านที่ 1 ปีที่ 2	จุดแข็ง ผวจ. เชื่อมโยง ต่อ 34 หน่วยงาน ภูมิภาค และ อบจ.แพร่	ปัญหา &อุปสรรค อาจารย์ มหาวิทยาลัย สร้างความ คลาดเคลื่อน สูงต่อ ITA ท้องถิ่นฯ ต่อเนื่องปีที่ 2	จุดแข็ง 1.ระบบ KPI ปีที่ 2 พัฒนาระบบ ตนเองได้ดี 2.ITA (อบจ. แพร่) ได้อันดับ 1 ของประเทศ ประเภท อบจ.	จุดแข็ง ระบบ PMQA KPI และ ITA และระบบ ประเมินฯ ผวจ. Online เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบ ปีที่ 1	(ปีต่อไป) 2563 ตั้งรับ ปรับตัว
2563 (Ω-1) ผวจ. ท่านที่ 2	จุดอ่อน 1.ผวจ. (เดิม) โยกย้าย 2.ผวจ. (ใหม่) เข้ารับ ตำแหน่ง (ปีสุดท้าย ของ การรับ ราชการ)	ปัญหา& อุปสรรค บริษัทที่ ปรึกษาเอกชน สร้าง ความคลาด เคลื่อนสูงสุด ทั้ง อปท. และภูมิภาค จน สนง.ป.ป.ช. ต้องพัฒนา ระบบอุทธรณ์ ITA	จุดแข็ง ระบบ KPI ปีที่ 3 พัฒนางาน ด้วยตนเองได้ ดีมาก	จุดแข็ง ระบบ PMQA KPI และ ITA และระบบ ประเมินฯ ผวจ. Online เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบ ปีที่ 1 ส่งผลให้ PMQA 4.0 ไป ในทิศทาง ที่ดี	(ปีต่อไป) 2564 รุ่งโร ขอจังหวะ

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม กับ -3Ω & GAC	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	อาจารย์ มหาวิทยาลัย และบริษัท ที่ปรึกษา เอกชน	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
2564 (Ω1) ผวจ. ท่านที่ 3 ปีที่ 1	จุดแข็ง 1.ผวจ. (เดิม) เกษียณ 2.ผวจ. (ใหม่) เข้ารับ ตำแหน่ง ภูมิธำเนาเป็น บุคคลในพื้นที่ จังหวัด ใกล้เคียง รับฟัง พร้อม สนับสนุน และเชื่อมโยง ทุกภาคส่วน ผ่านระบบ MOU เป็นปีที่ 1	จุดแข็ง อาจารย์ มหาวิทยาลัย กลับมาสร้าง ความเชื่อมั่น ต่อทั้ง อบท. และภูมิภาค ทดแทน 2 ปีก่อน และ ทดแทน บริษัทที่ ปรึกษาเอกชน ส่งผลให้ ITA ท้องถิ่น ผ่าน ระดับ AA รวม 3 แห่ง จาก 0 แห่ง ใน 84 แห่ง	จุดแข็ง &อุปสรรค ระบบ KPI ปีที่ 4 พัฒนาระบบ ตนเองได้ เสถียรสูงสุด และ ITA (ภูมิภาค) ได้อันดับ 2 ของประเทศ ประเภท ภูมิภาคภายใต้ โรคระบาด โควิด-19	จุดแข็ง 1.สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&X &MOU และระบบ รางวัล 121 รางวัล 2.พัฒนา PMQA KPI และ ITA และระบบ ประเมินฯ ผวจ. Online เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบปีที่ 2 ส่งผลให้ PMQA 4.0 ไปใน ทิศทางที่ดีมาก 3.ส่งผลให้ ITA อบจ.แพร่ ผ่าน ระดับ AA อีก 1 รางวัล เนื่องจาก ร่วมกันพัฒนา กับ ภูมิภาค	(ปีต่อไป) 2565 เร่งรุก บุกเร็ว

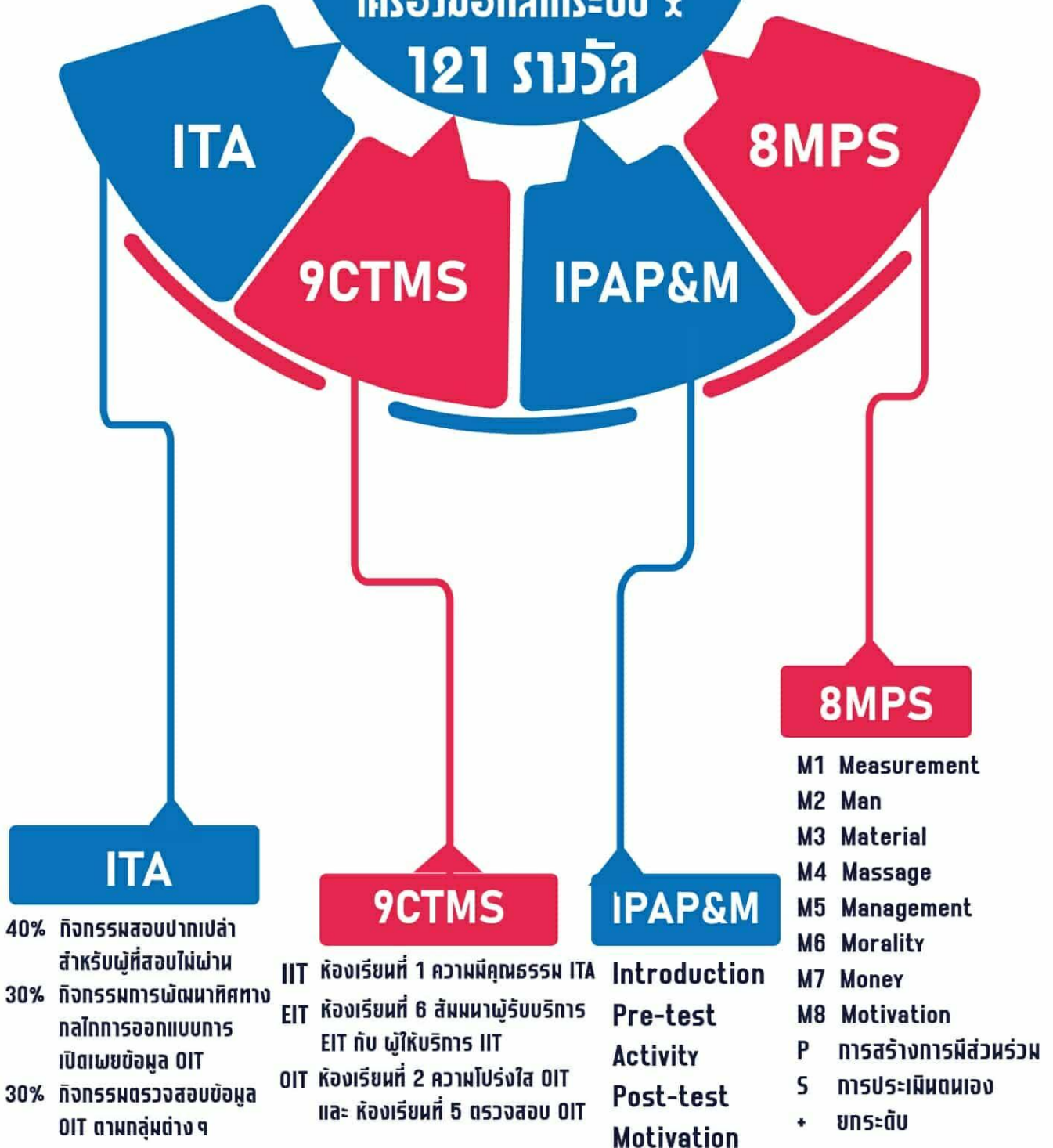
4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม กับ -3Ω & GAC	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	อาจารย์ มหาวิทยาลัย และบริษัท ที่ปรึกษา เอกชน	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
องค์ความรู้ และเงื่อนไข การพัฒนาที่ ค้นพบ	(เป็นไปได้) เมืองต้องการ ผวจ. ดำรงตำแหน่ง เฉลี่ย 2 ปี ขึ้นไป	(ต้องผลักดัน) ผู้ทรงคุณวุฒิ ควรอยู่ใน พื้นที่มากกว่า มาจาก ต่างจังหวัด เพราะต้อง เข้าใจบริบท พื้นที่ชัดเจน	(ดำเนินการ) 1.หน่วยงาน KPI มี ประสิทธิภาพ สูง (ยกเว้น) หน่วยงาน ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2.ต้องการให้ ผวจ. สนับสนุน การสร้างทีม ระหว่าง หน่วยงาน ทั้งจังหวัด ผ่านระบบ MOU ต่อเนื่องทุกปี	ได้รับ (การสนับสนุน) มีการเชื่อมโยง ระบบ KPI และ สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&X &MOU และระบบ รางวัล จาก ดร.ปฤษฎี ไอศุรย	สิ่งที่ต้อง ดำเนินการต่อไป 1.สร้างการมีส่วน ร่วมหลักผ่าน ITA โดยเชื่อมโยง ภูมิภาคและ ท้องถิ่นเข้า ด้วยกัน และ ต่อเนื่องด้วย รางวัลอื่น ๆ ด้วย ระบบเครื่องมือ กลไกระบบ 9 Class Room & Team in Multi- System : 9 CTMS 2. พัฒนาระบบ รางวัลด้วย กลไก Bottom up เชิง ระบบ แพรโมเดล ∞DPD: Infinity Discriminations Participation Dynamic. แพร.. พลวัตการ รังสรรค์มีส่วน ร่วมลดความ เหลื่อมล้ำสร้าง ความเสมอภาค เชิงอนันต์ โดย กำหนดความท้าทายที่ การเพิ่ม ปีละ 100 รางวัล

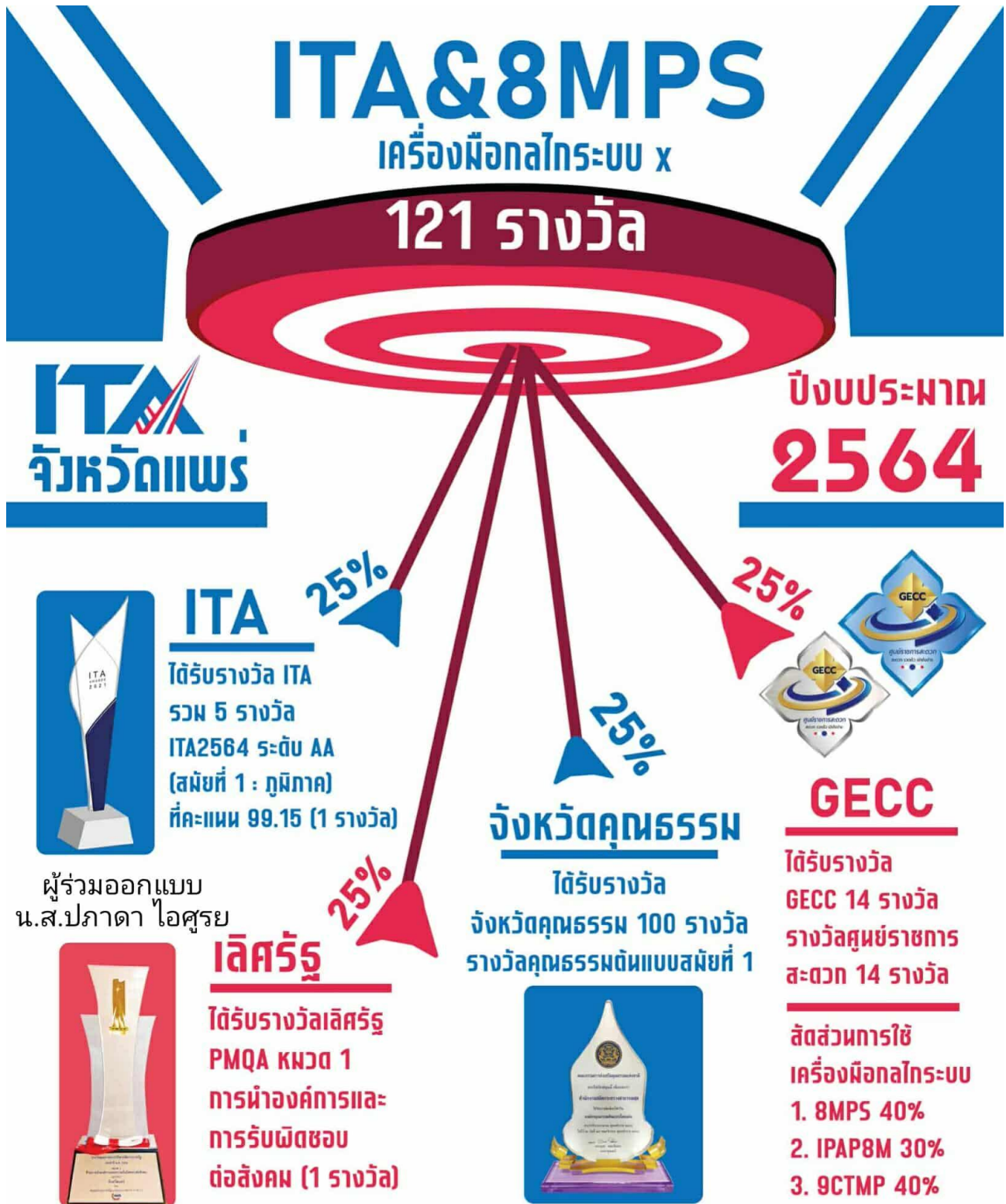
Ω1 : ปีนงบประมาณ พ.ศ.2564 ITA&8MPS จังหวัดแพร่

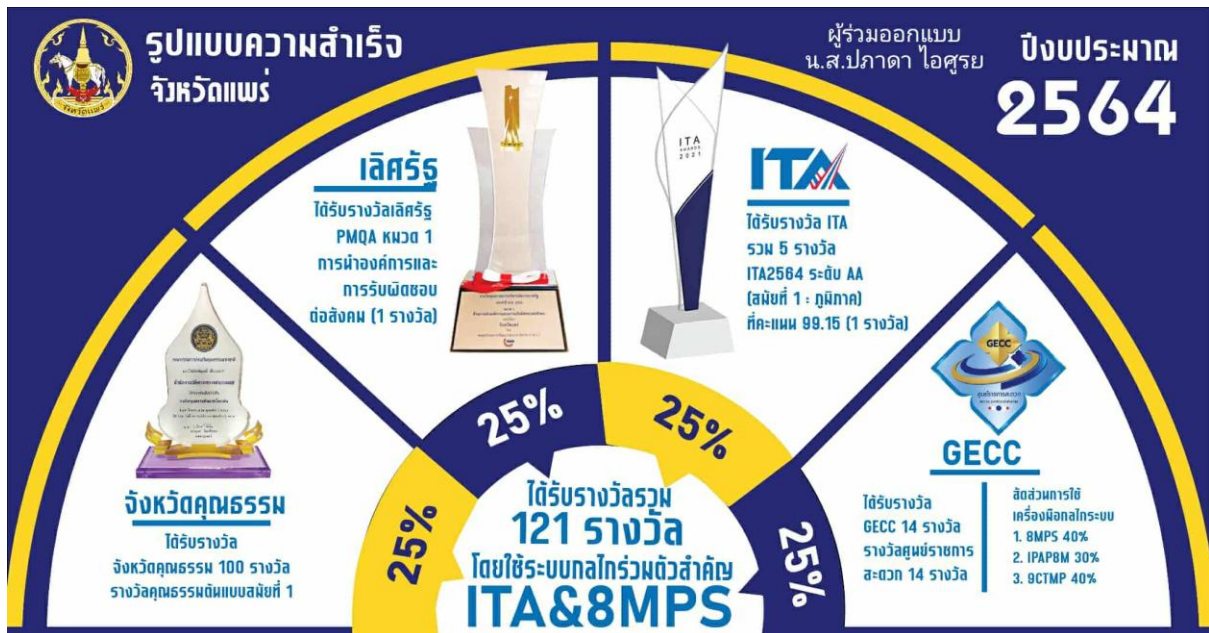


ผู้ร่วมออกแบบ
น.ส.ปภาดา ไชศุรย

ITA จังหวัดแพร่
ปีงบประมาณ **2564**
ITA&8MPS
เครื่องมือกลไกระบบ x
121 รายการ







การขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมของจังหวัดแพร่ ภายใต้ กลไกระบบ 4 สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 3 ห้วงเวลา ประกอบด้วย (ต่อ)

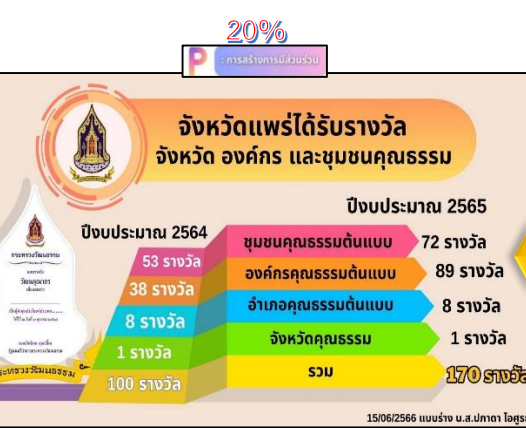
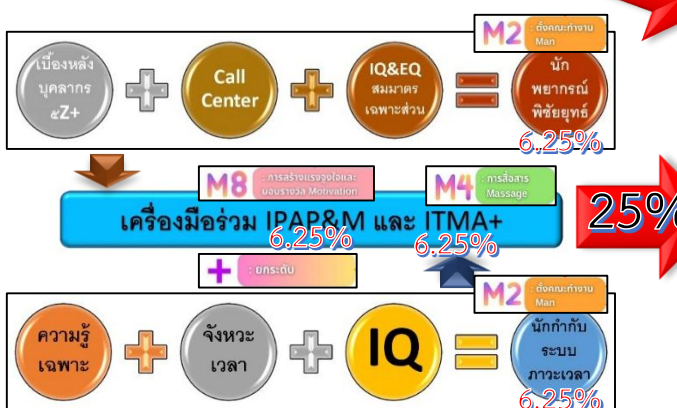
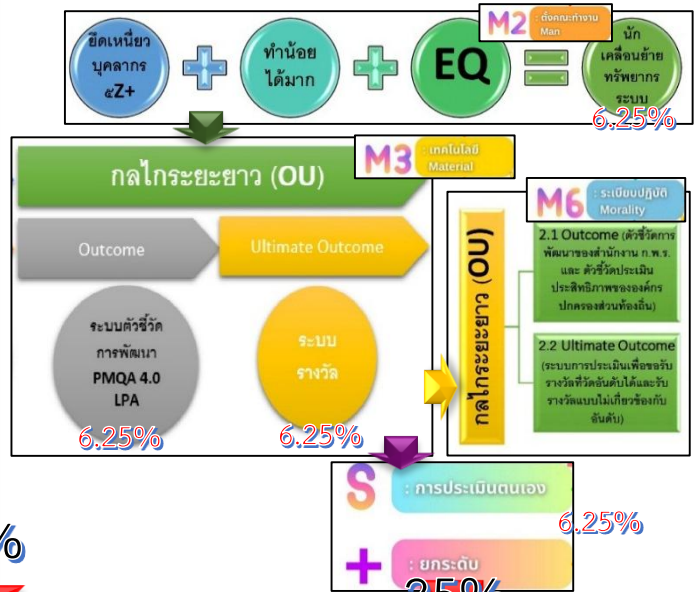
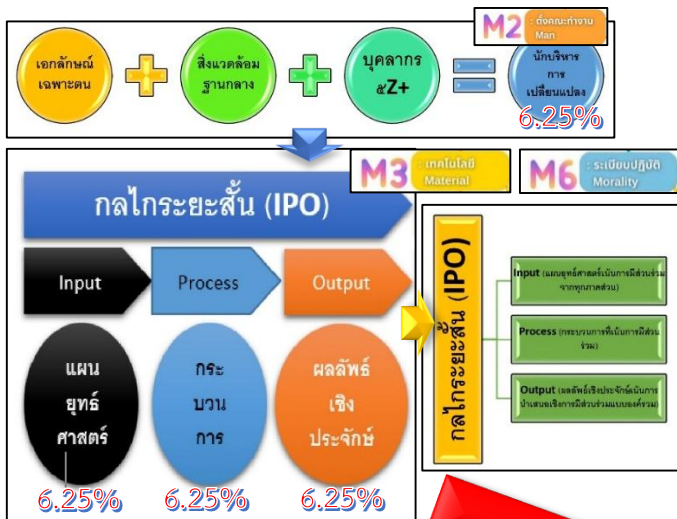
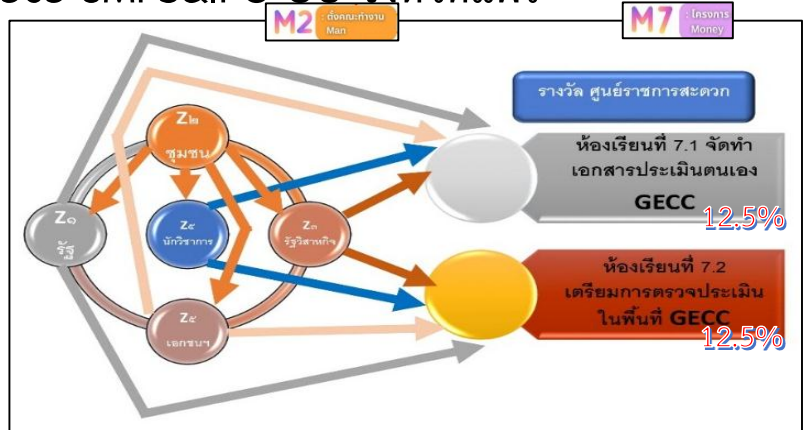
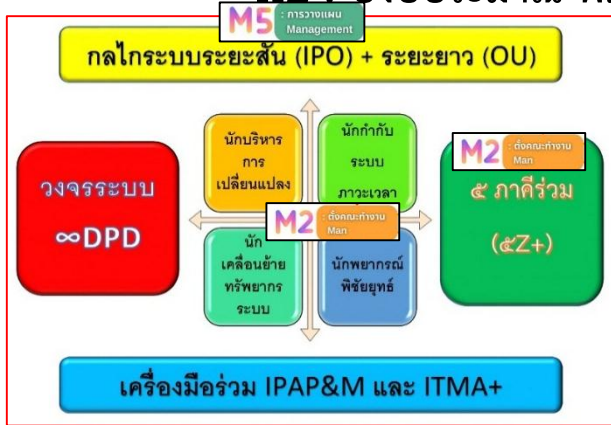
4. ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factors)

2. การสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น)

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุตยอนวัตกรรมกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมกรรมการพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมกรรมการพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.1.1 ปีที่ 5 (Ω2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นการขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาระบบโครงสร้าง ต้นทุน: สุตยอนวัตกรรมกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ “บริหารการมีส่วนร่วมยกระดับคุณธรรมความ โปร่งใสองค์กร ด้วย ๘MPS จังหวัดแพร่” (ตั้งแต่เริ่ม พ.ศ. 2561-2564 จนครอบคลุมเต็มรูปแบบ) ปีที่ 5 เพื่อผลักดันให้ราชการส่วนภูมิภาคร่วมกับ เป้าหมายหลัก 100% คือ ส่วนราชการท้องถิ่น 84 อปท. ทั้งหมด และผลักดันเป้าหมายรอง 50% ในส่วน ๕ ภาคีร่วม (๕Z+ : Five Zenith plus) และใช้ต่อเนื่องทุกปี อัปเดต สู่ นวัตกรรมกรรมการพัฒนา 8MPS+&IPU-OU ประกอบไปด้วย (1) Z๑ เป็นสัญลักษณ์กลุ่ม ภาครัฐ (ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น อำเภอ สถานศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัด ตำรวจทางหลวง ตรวจคนเข้าเมือง องค์การอิสระ และ ส่วนกลาง) (2) Z๒ เป็นสัญลักษณ์กลุ่ม ภาคชุมชน (3) Z๓ เป็นสัญลักษณ์กลุ่ม ภาครัฐวิสาหกิจ และหน่วยงาน บริการที่เกี่ยวข้อง (4) Z๔ เป็นสัญลักษณ์กลุ่ม ภาควิชาการ (ราชการส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ร่วมกับองค์กรอิสระ มหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิ) และ (5) Z๕ เป็นสัญลักษณ์กลุ่ม ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม และภาคประชาชน

Ω2 : ปิงปองประมาณ พ.ศ. 2565 8MPS&IPO-OU จังหวัดแพร่



-รางวัลจังหวัดสะอาด 20%

-อันดับ 2 ของประเทศ

-รางวัลอื่นๆ 93 รางวัล 20%

ITA 8MPS& IPO-OU

จังหวัดแพร่

ปีงบประมาณ 2565

▶ Maslow's

- ขั้นที่ 1 พื้นฐานร่างกาย
- ขั้นที่ 2 ความมั่นคง ความปลอดภัย
- ขั้นที่ 3 ความรักและสังคม
- ขั้นที่ 4 การได้รับการยกย่องการนับถือในตนเอง
- ขั้นที่ 5 การพัฒนาศักยภาพของตน

1

▶ IPO-OU

กลไกระยะสั้น IPO

- Input - แผนยุทธศาสตร์
- Process - กระบวนการ
- Output - ผลลัพธ์เชิงประจักษ์

&

กลไกระยะยาว OU

- Outcome - ระบบตัวชี้วัด
- การพัฒนา PMQA 4.0 LPA
- Ultimate Outcome - ระบบรางวัล

2

▶ 4 สกัลัมพันธ์

3

- นักบริหารการเปลี่ยนแปลง = เอกอัครราชทูตเฉพาะ + สิ่งแวดล้อมฐานกลาง + บุคลากร 5Z+
- นักกำกับระบบภาวะเวลา = ความรู้เฉพาะ + จังหวะเวลา + IQ
- นักเคลื่อนย้ายทรัพยากรระบบ = ชีตเหนือขบวนการ 5Z+ + ทำน้อยได้มาก + EQ
- นักพยากรณ์พิชัยยุทธ์ = เบื้องหลังบุคลากร 5Z+ + Call Center + IQ&EQสมมาตรเฉพาะส่วน

▶ 9CTMS รางวัลศูนย์ราชการสะดวก GECC

ห้องเรียนที่ 7.1 จัดทำเอกสารประเมินตนเอง GECC
ห้องเรียนที่ 7.2 เตรียมการตรวจประเมินในพื้นที่ GECC

4

5

▶ เครื่องมือกลไกระบบ Y

จำนวนรางวัลที่ได้รับ 266 รางวัล

ผู้ร่วมออกแบบ
น.ส.ปภาดา ไอสุรย

ITA จังหวัดแพร่ 8MPS&IPO-OU

รูปแบบความสำเร็จ ปีงบประมาณ

25% ▶ ITA 2565

- ได้รับรางวัลรางวัล ITA 62 รางวัล
- ITA2565 ระดับ AA (สมัยที่ 2 : ภูมิภาค)
ที่คะแนน 99.49 (1 รางวัล) อันดับ 3 ของประเทศ
ต่อเนื่องจาก ITA2564 อันดับ 2 ของประเทศ
- ITA2565 (ภาพรวม : ภูมิภาค+อปท.)
ที่คะแนน 96.10 (1 รางวัล) อันดับ 4 ของประเทศ

25% ▶ เลิศรัฐ และจังหวัดสะอาด

ได้รับรางวัลรางวัลเลิศรัฐ 2 รางวัล
จังหวัดสะอาดอันดับที่ 2 ของประเทศ (1 รางวัล)
รางวัลเลิศรัฐสาขาการมีส่วนร่วม 2 รางวัล

25% ▶ จังหวัดคุณธรรม

ได้รับรางวัลจังหวัดคุณธรรม 170 รางวัล
ได้รับรางวัลจังหวัดคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
(1 รางวัล) อันดับ 1 ของประเทศ (ร่วม สมัยที่ 1)

25% ▶ GECC

ได้รับรางวัล GECC 26 รางวัล
และรางวัลอื่นๆ 5 รางวัล
รางวัลศูนย์ราชการสะดวก 26 รางวัล

▶ สัดส่วนการใช้เครื่องมือกลไกระบบ

Y	25%	4 สกสัมพันธ์	25%	จำนวนรางวัลที่ได้รับ 266 รางวัล
IPO-OU	25%	9CTMS	25%	



ปีที่ 5 (Ω2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ภายใต้ กลยุทธ์ เร่งรุกบุกเร็ว ปีที่ 1

จะมีโครงสร้างองค์ประกอบทั้งหมดและสัดส่วนการบริหารจัดการรวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

$$[\Omega 2] = 50\%[ITA\&8MPS+] + 20\%[8MPS+\&IPO-OU] + 10\%[8MPS\&Z] + 10\%[8MPS+\&5Z+] + 5\%[8MPS\&\infty DPD] + 5\%ปัญหาอุปสรรค$$

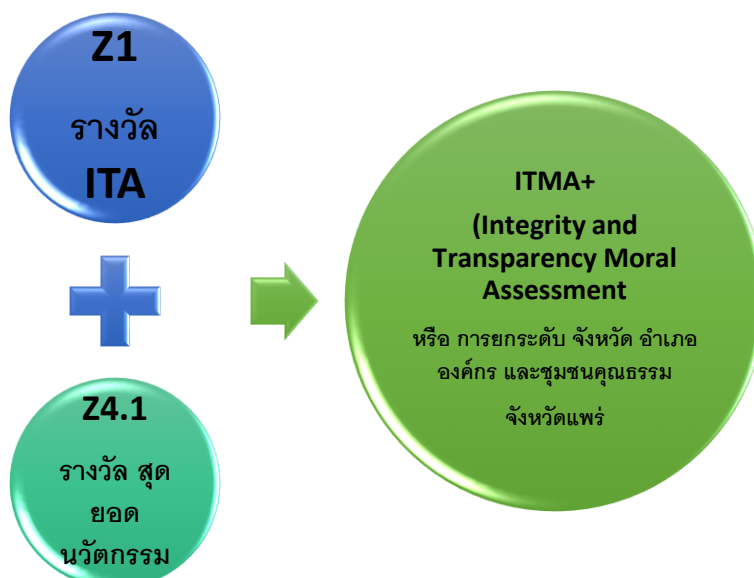
1. สัดส่วนร้อยละ 70 ในการบริหารจัดการ สุดยอดนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ หรือ $50\%[ITA\&8MPS+] + 20\%[8MPS+\&IPO-OU]$
2. สัดส่วนร้อยละ 20 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ หรือ $10\%[8MPS\&Z] + 10\%[8MPS+\&5Z+]$
3. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่ หรือ $5\%[8MPS\&\infty DPD]$
4. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค

2. การสร้างพันธสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น) : (ต่อ)

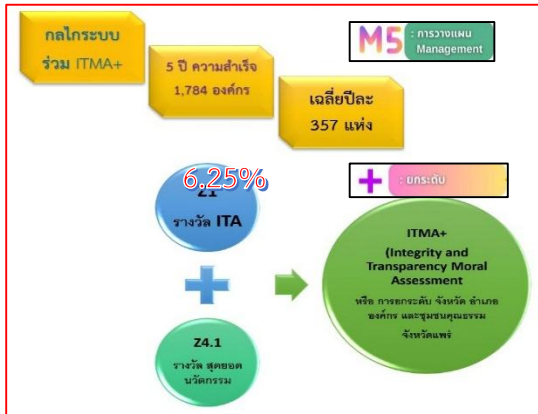
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.1.2 ปีที่ 6 (Ω3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นการต่อยอดการพัฒนาขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาระบบโครงสร้างต้นทุน: สุดยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ ปีที่ 6 โดยขยาย S+ อัฟเกรดสู่ สุดยอนนวัตกรรมพัฒนา 8MPS+&Z เพื่อผลักดันให้ราชการส่วนภูมิภาคร่วมกับ เป้าหมายหลัก 100% คือ ส่วนราชการท้องถิ่น 84 อบท. ทั้งหมด เป็นปีที่ 2 รวมไปถึง อำเภอทุกอำเภอ และ ตำรวจภูธรจังหวัดทุกสถานี และผลักดันเป้าหมายรอง เพิ่มขึ้นเป็น 60% ในส่วน ๕ ภาคีร่วม (๕Z+ : Five Zenith plus) ผสานงานกับระบบสร้างการมีส่วนร่วมขึ้นสูงด้วยระบบคุณธรรมความโปร่งใสความเสมอภาคในการบริหารการพัฒนาจังหวัด ผ่านระบบ 5 กลุ่มมาตรฐานรางวัล : ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ โดยมุ่งเน้นพัฒนา อัฟเกรดจากระบบ นวัตกรรมพัฒนา 8MPS+&IPU-OU สู่ ระบบรางวัลนวัตกรรมพัฒนา 8MPS+&5Z+ ใน Model แรก อาทิ กลุ่มรางวัล จังหวัดคุณธรรม องค์กรคุณธรรม ชุมชนคุณธรรม กับ Smart City กับ ผู้ว่าราชการจังหวัดสำเภาทอง และ เลิศรัฐ ผ่านกลไก ITMA+ คือ การแยกองค์ประกอบ OIT ของ ITA และนำมาจัดเรียงร่วมกับ สุดยอนนวัตกรรมต่าง ๆ รวมกับ ข้อมูลในพื้นที่ในแต่ละสถานการณ์ขององค์กรรูปแบบต่าง ๆ นำมาเรียบเรียงเป็นแม่แบบมาตรฐานกลางแล้วสื่อสารให้กับ องค์กรรูปแบบนั้น ๆ พัฒนาสู่รางวัล องค์กรคุณธรรม และ 9CTMS คือ ระบบห้องเรียนในการวิเคราะห์ออกแบบพัฒนาในระบบรางวัลต่าง ๆ โดยพัฒนามาจาก ITA ซึ่งทั้ง 2 เครื่องมือกลไกระบบนี้ มุ่งเพื่อพัฒนาระบบรางวัลทั้งเชิงกว้าง (จำนวนรางวัลที่ได้รับการประเมินอยู่ในปริมาณมาก) และเชิงลึก (ผลการประเมินสูงสุดมีคะแนนเป็นอันดับ 1 จากการแข่งขันในแต่ละรางวัล) เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบที่พัฒนา

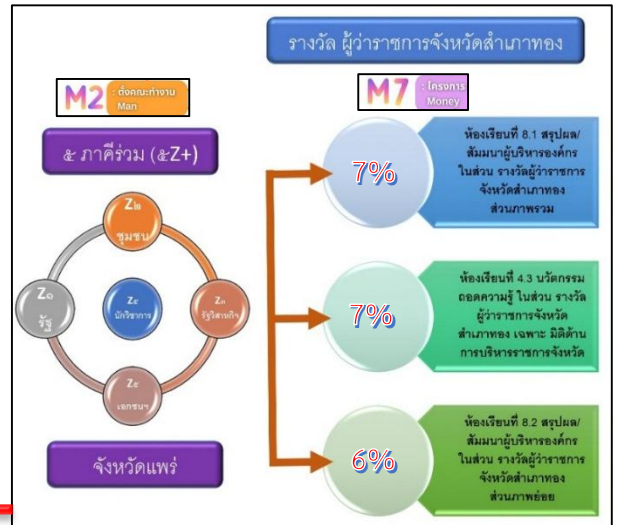
ตัวอย่างโครงสร้างเบื้องต้น ของ ITMA+



Ω3 : ปิงปประมาณ พ.ศ. 2566 8MPS&Z จังหวัดแพร่

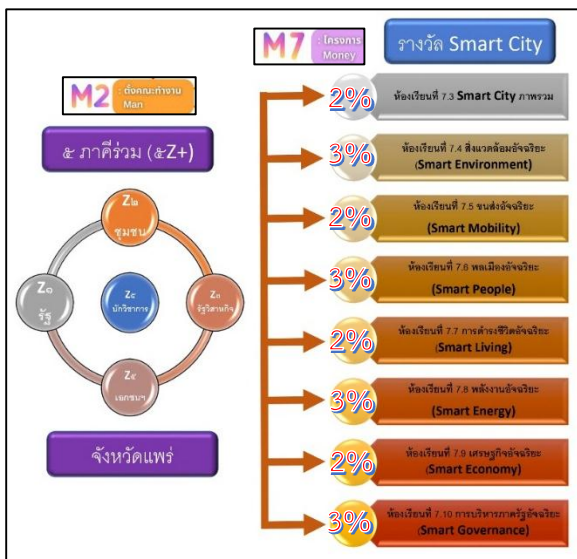
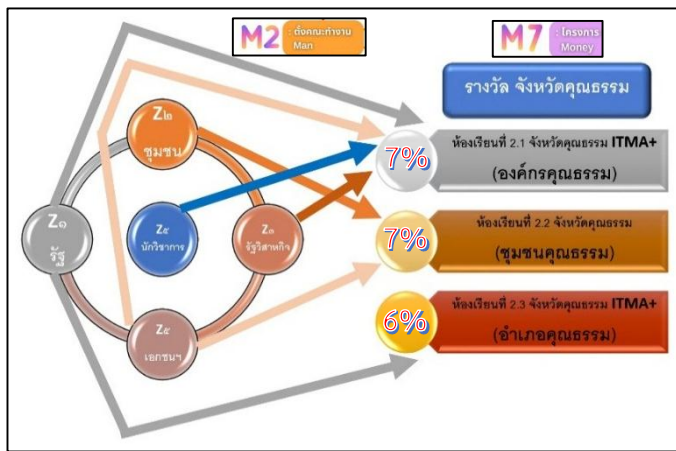


20%



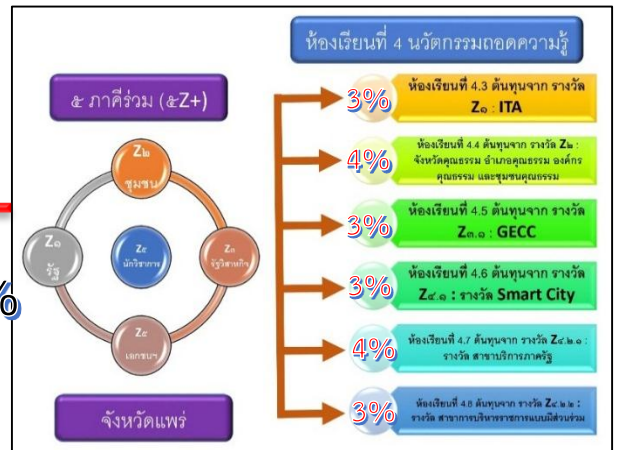
20%

20%



20%

20%



-รางวัล สุตยอนนวัตกรรม 8MPS อันดับ 2 ของประเทศ 10%

-รางวัล The Best Practice SDGs ด้านที่ 16 ความเสมอภาค 10%

-รางวัลผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางทอง 10%

-รางวัล อื่นๆ 131 รางวัล 10%

40%

60%



1

กาไทร-บบ
ITMA+

ITMA+ หรือการยกระดับ จังหวัด
อำเภอ องค์กร และชุมชนคุณธรรม
จังหวัดแพร่

2

9CTMS

รางวัล
จังหวัดคุณธรรม

ห้องเรียนที่ 2.1 จังหวัดคุณธรรม ITMA+
(องค์กรคุณธรรม)
ห้องเรียนที่ 2.2 จังหวัดคุณธรรม
(ชุมชนคุณธรรม)
ห้องเรียนที่ 2.3 จังหวัดคุณธรรม ITMA+
(อำเภอคุณธรรม)

Z1 รางวัล ITA + Z4.1 รางวัลสุดยอดนวัตกรรม

3

9CTMS
รางวัล
Smart City

ห้องเรียนที่ 7.3 Smart City ภาพรวม
ห้องเรียนที่ 7.4 สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ:
Smart Environment
ห้องเรียนที่ 7.5 ขนส่งอัจฉริยะ:
Smart Mobility
ห้องเรียนที่ 7.6 พลเมืองอัจฉริยะ:
Smart People
ห้องเรียนที่ 7.7 การดำรงชีวิตอัจฉริยะ:
Smart Living
ห้องเรียนที่ 7.8 พลังงานอัจฉริยะ:
Smart Energy
ห้องเรียนที่ 7.9 เศรษฐกิจอัจฉริยะ:
Smart Economy
ห้องเรียนที่ 7.10 การบริการภาครัฐอัจฉริยะ:
Smart Governance

4

9CTMS

ห้องเรียนที่ 4
นวัตกรรมถอดความรู้

- ห้องเรียนที่ 4.3 ต้นทุนจาก รางวัล Z1 : ITA
- ห้องเรียนที่ 4.4 ต้นทุนจาก รางวัล Z2 :
จังหวัดคุณธรรม อำเภอคุณธรรม
องค์กร คุณธรรม และชุมชนคุณธรรม
- ห้องเรียนที่ 4.5 ต้นทุนจาก
รางวัล Z3.2 : GECC
- ห้องเรียนที่ 4.6 ต้นทุนจาก รางวัล Z4.1 :
รางวัล Smart City
- ห้องเรียนที่ 4.7 ต้นทุนจาก รางวัล Z4.2.1 :
รางวัล สาขาบริการภาครัฐ
- ห้องเรียนที่ 4.8 ต้นทุนจาก รางวัล Z4.2.2 :
รางวัล สาขาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

5

9CTMS

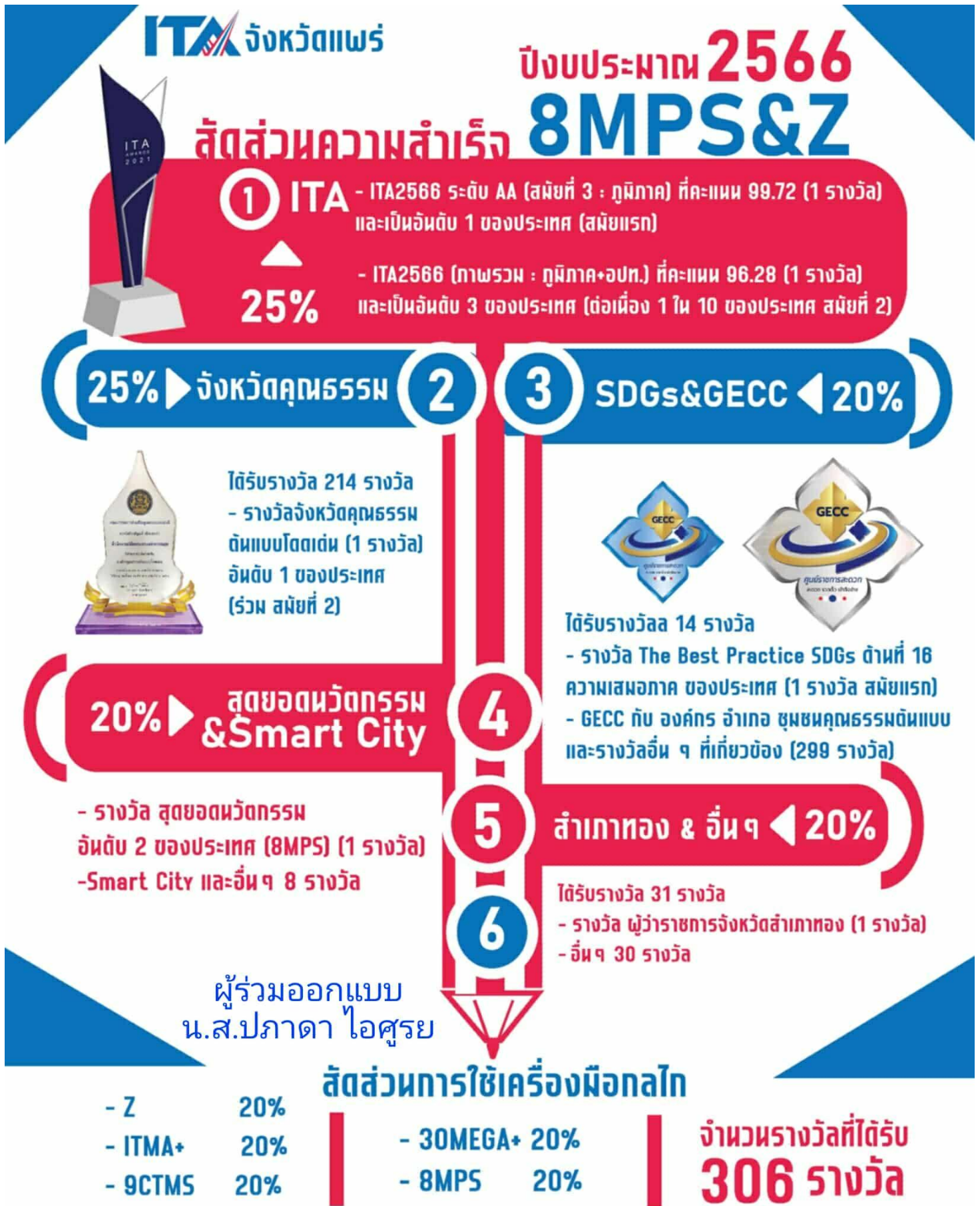
รางวัล ผู้ว่าราชการ
จังหวัดสภาทอง

ห้องเรียนที่ 8.1 สรุปผล/สัมมนาผู้บริหาร
องค์กรในส่วน รางวัลผู้ว่าราชการ
จังหวัดสภาทอง ส่วนภาพรวม
ห้องเรียนที่ 4.3 นวัตกรรมถอดความรู้
ในส่วนรางวัลผู้ว่าราชการจังหวัดสภาทอง
เฉพาะมิติด้านการด้านการบริหารราชการ
จังหวัด
ห้องเรียนที่ 8.2 สรุปผล/สัมมนาผู้บริหาร
องค์กรในส่วน รางวัลผู้ว่าราชการ
จังหวัดสภาทอง ส่วนภาพย่อย

6

เครื่องมือกาไทร
ระบบ Z

ผู้ร่วมออกแบบ
น.ส.ปภาดา ไชศุข
จำนวนรางวัลที่ได้รับ
306รางวัล





ปีที่ 6 (Ω3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้ กลยุทธ์ เร่งรุกบุกเร็ว ปีที่ 2

จะมีโครงสร้างองค์ประกอบทั้งหมดและสัดส่วนการบริหารจัดการรวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

$$[\Omega 3] = 2.5\%[ITA\&8MPS+] + 2.5\%[8MPS+\&IPO-OU] + 35\%[8MPS\&Z] + 35\%[8MPS+\&5Z+] + 20\%[8MPS\&\infty DPD] + 5\% \text{ ปัญหาอุปสรรค}$$

1. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ สุดยอดนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ หรือ $2.5\%[ITA\&8MPS+] + 2.5\%[8MPS+\&IPO-OU]$
2. สัดส่วนร้อยละ 70 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ หรือ $35\%[8MPS\&Z] + 35\%[8MPS+\&5Z+]$
3. สัดส่วนร้อยละ 20 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่ หรือ $20\%[8MPS\&\infty DPD]$
4. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค

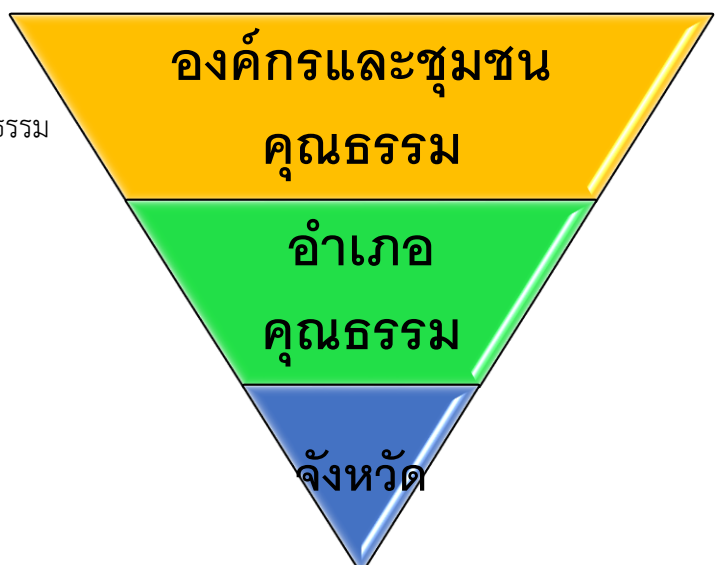
2. การสร้างพันธสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น) : (ต่อ)

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.1.3 ปีที่ 7 (Ω+) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นต้นไป เป็นการขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาต่อเนื่อง อพเกรด 8MPS+ เพื่อผลักดันให้ราชการส่วนภูมิภาคร่วมกับ เป้าหมายหลัก 100% คือ ส่วนราชการท้องถิ่น 84 อปท. ทั้งหมด เป็นปีที่ 2 รวมไปถึง อำเภอทุกอำเภอ และ ตำรวจภูธรจังหวัดทุกสถานี และผลักดันเป้าหมายรอง เพิ่มขึ้นเป็น 70% ในส่วน ๕ ภาคีร่วม (๕Z+ : Five Zenith plus) รวมกับระบบ : ระบบสร้างการมีส่วนร่วมขั้นสูงด้วยระบบคุณธรรมความโปร่งใสความเสมอภาคในการบริหารการพัฒนาจังหวัด ผ่านระบบ 5 กลุ่มมาตรฐานรางวัล : ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ เน้นมุ่งพัฒนา ระบบรางวัลนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS+&5Z+ รวมกับระบบ การพัฒนาขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วม: กลไก Bottom up เชิงระบบ แพรโมเดล ∞DPD : Infinity Discriminations Participation Dynamic. แพร..พลวัตการรังสรรค์มีส่วนร่วมลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเสมอภาคเชิงอนันต์ หรือ 8MPS+&∞DPD ใน Model แรก อาทิ กลุ่มรางวัล The Best Practice SDGs ด้านที่ 16 ความเสมอภาค กับ PMQA รายหมวด กับ PMQA 4.0 และเลิศรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผ่านกลไก 4 สหสัมพันธ์ (อพเกรด) โดยปรับบุคลากร 4 สหสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับ PMQA รายหมวด ทั้ง 6 หมวด เพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุนของแต่ละบุคลากรทั้ง 4 ลักษณะเพื่อขับเคลื่อนต่อไป กับ 9CTMS คือ ระบบห้องเรียนในการวิเคราะห์ออกแบบพัฒนาในระบบรางวัลต่าง ๆ โดยพัฒนามาจาก ITA ซึ่งทั้ง 2 เครื่องมือกลไกระบบนี้ มุ่งเพื่อพัฒนาระบบรางวัลทั้งเชิงกว้าง (จำนวนรางวัลที่ได้รับการประเมินอยู่ในปริมาณมาก เพิ่มขึ้นปีละ 100 รางวัล) และเชิงลึก (ผลการประเมินสูงสุดมีคะแนนเป็นอันดับ 1 ต่อเนื่อง จากการแข่งขันในแต่ละรางวัล) เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบที่พัฒนาที่มุ่งสู่ความยั่งยืนต่อไป และ วิธีการออกแบบกระบวนการแบบ พีรามิดคว่ำ และพีรามิดหงาย ซึ่งสามารถออกแบบลำดับการเขียนแต่ละชั้นภูมิได้ เช่น จากเล็กไปใหญ่ หรือ จากใหญ่ไปเล็ก เป็นต้น

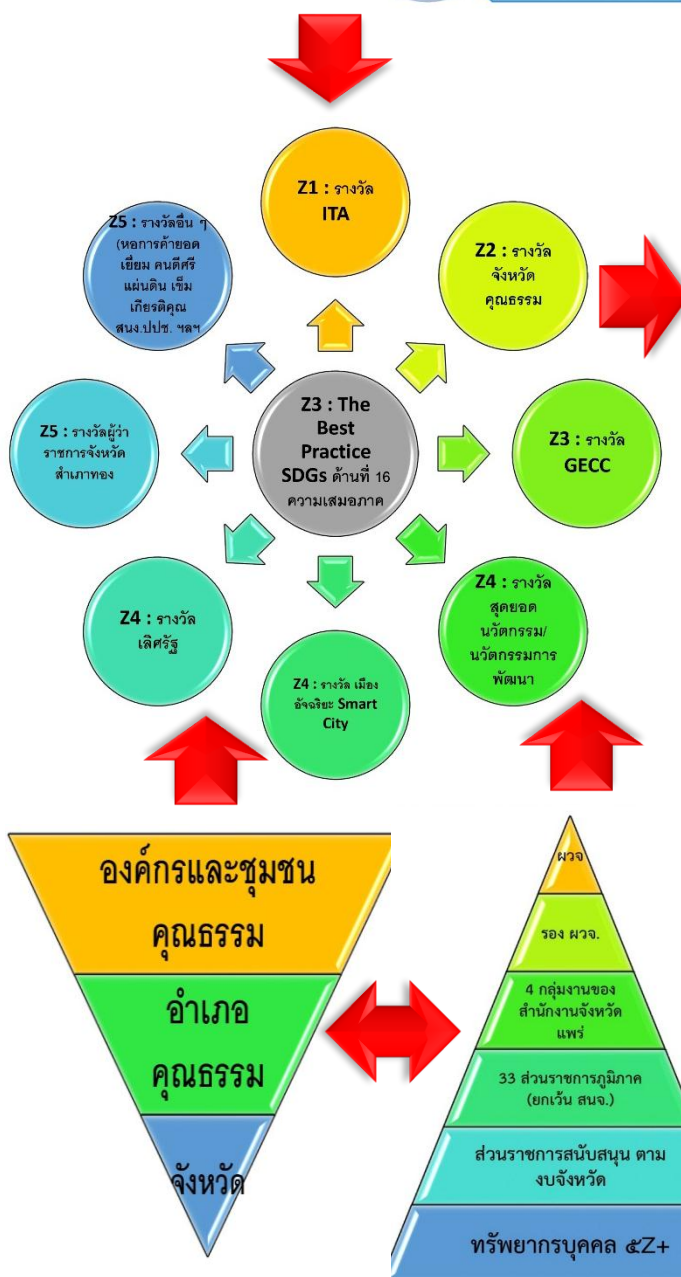
ยกตัวอย่าง พีรามิดคว่ำ

ขั้นที่ 1 การพัฒนาตั้งแต่วาง คือ องค์กรและชุมชนคุณธรรม
ขั้นที่ 2 การสรุปความโดดเด่น (The Best Practice)
ของ องค์กรและชุมชนคุณธรรมในพื้นที่อำเภอ ร่วมกับ
ทิศทางและผลลัพธ์การพัฒนาภาพรวมของอำเภอพื้นที่
ขั้นที่ 3 การสรุปความโดดเด่น (The Best Practice)
ของ อำเภอคุณธรรมในพื้นที่อำเภอ ร่วมกับ
ทิศทางและผลลัพธ์การพัฒนาภาพรวมของจังหวัดแพร่

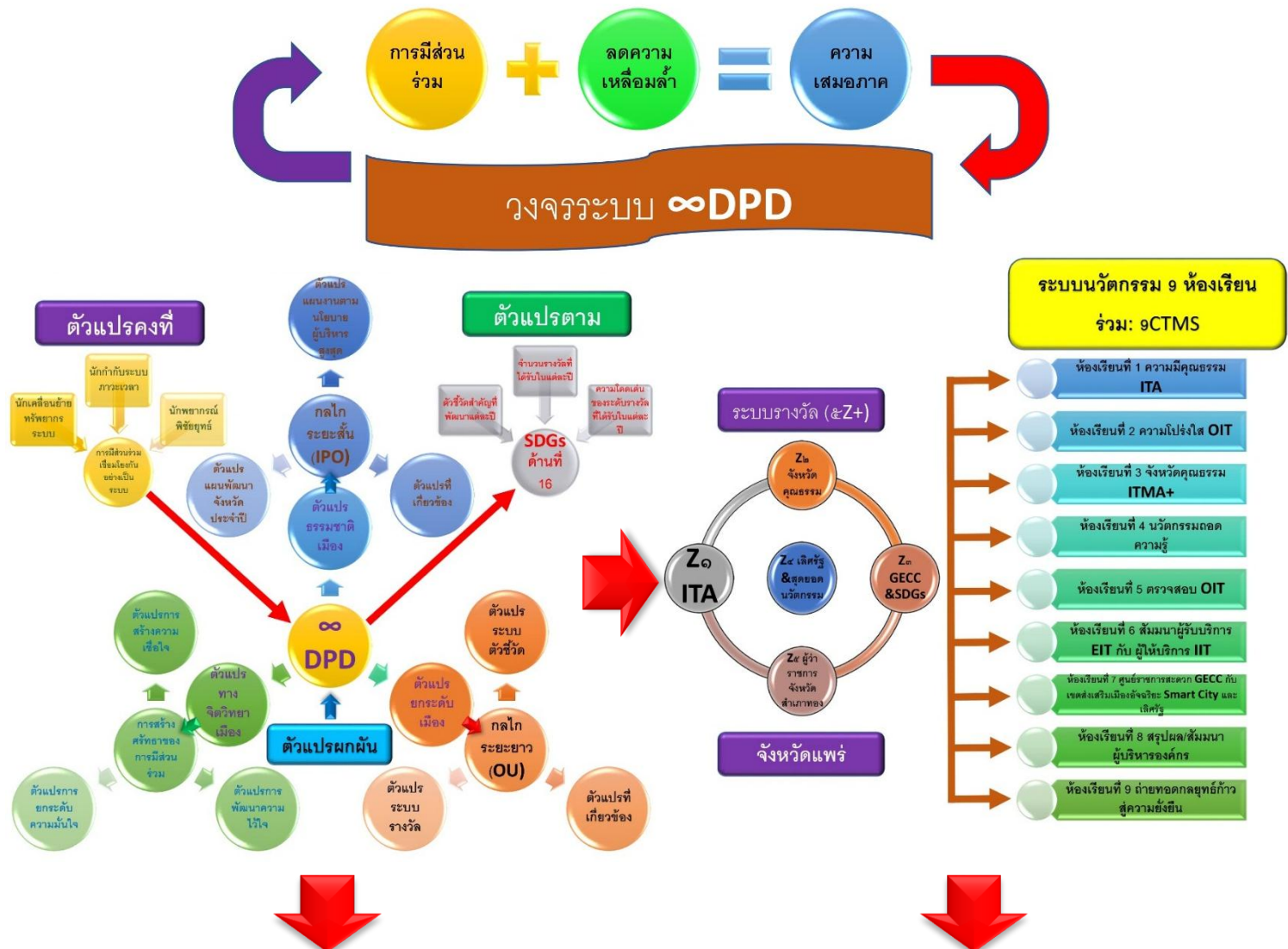


นักพยากรณ์ พิชัยยุทธ์

- การจัดการกระบวนการ**
 - การนำองค์การ
 - การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
 - ผลลัพธ์
- นักก้ากับระบบภาวะเวลา**
 - การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
 - ผลลัพธ์
- นักเคลื่อนย้ายทรัพยากรระบบ**
 - การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - บุคลากร



Ω+ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้นไป 8MPS&∞DPD จังหวัดแพร่



เครื่องมือกลไกระบบ	X	Y	Z	T1	T2
จำนวนรางวัลที่ได้รับ (ผลต่อ OU)	121	266	306	539	567*
สัดส่วนบทบาท (4 สหสัมพันธ์ & ๕Z+) การพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม กลไกระยะสั้น (IPO)/ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568
1. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง	60%	50%	40%	30%	20%
ดูแลภาพรวม%+ความถนัดส่วนบุคคล%	(30+30)	(25+25)	(20+20)	(10+20)	(10+10)
2. นักเคลื่อนย้ายทรัพยากรระบบ	10 % คงที่				
3. นักกำกับระบบภาวะเวลา	10 % คงที่				
4. นักพยากรณ์พิชัยยุทธ์	10 % คงที่				
5. ๕ ภาคีร่วม (๕Z+) : ภาครัฐ, ภาคชุมชน, ภาครัฐวิสาหกิจ, ภาคนักวิชาการ และภาคธุรกิจเอกชน ประชาชน	10%	20%	30%	40%	50%
เฉลี่ย ต่อ ภาคีร่วม	2%	4%	6%	8%	10%

ปีที่ 7 (Ω+) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้นไป ภายใต้ กลยุทธ์ เร่งรุดบุกเร็ว ปีที่ 3 ขึ้นไป

จะมีโครงสร้างองค์ประกอบทั้งหมดและสัดส่วนการบริหารจัดการรวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

$$[\Omega+] = 2.5\%[\text{ITA}\&8\text{MPS}+] + 2.5\%[8\text{MPS}+\&\text{IPO-OU}] + 35\%[8\text{MPS}\&\text{Z}] + 35\%[8\text{MPS}+\&5\text{Z}+] + 20\%[8\text{MPS}\&\infty\text{DPD}] + 5\%\text{ปัญหาอุปสรรค}$$

1. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ สุดยอดนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ หรือ $2.5\%[\text{ITA}\&8\text{MPS}+] + 2.5\%[8\text{MPS}+\&\text{IPO-OU}]$

2. สัดส่วนร้อยละ 20 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ หรือ $10\%[8\text{MPS}\&\text{Z}] + 10\%[8\text{MPS}+\&5\text{Z}+]$

3. สัดส่วนร้อยละ 70 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่ หรือ $70\%[8\text{MPS}\&\infty\text{DPD}]$

4. สัดส่วนร้อยละ 5 ในการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค

บทสรุป

The Best Practice ITA 2567 จังหวัดแพร่ กระทรวงมหาดไทย:
การบริหารยกระดับการมีส่วนร่วมในการกำกับคุณธรรมความโปร่งใสด้วยระบบฟันเฟืองเวลา
[-3 Omega Plus]: [-3Ω+]
จังหวัดแพร่

จะมีโครงสร้างองค์ประกอบทั้งหมดและสัดส่วนการบริหารจัดการรวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นประกอบด้วย

$$[3\Omega+] = 20\%[\text{ITA}\&8\text{MPS}+] + 20\%[8\text{MPS}+\&\text{IPO-OU}] + 20\%[8\text{MPS}\&\text{Z}] + 20\%[8\text{MPS}+\&5\text{Z}+] + 19\%[8\text{MPS}\&\infty\text{DPD}] + 1\%\text{ปัญหาอุปสรรค}$$

1. สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 40 ในการบริหารจัดการ สุดยอดนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ หรือ $20\%[\text{ITA}\&8\text{MPS}+] + 20\%[8\text{MPS}+\&\text{IPO-OU}]$

2. สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 40 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ หรือ $20\%[8\text{MPS}\&\text{Z}] + 20\%[8\text{MPS}+\&5\text{Z}+]$

3. สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 15 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่ หรือ $15\%[8\text{MPS}\&\infty\text{DPD}]$

4. สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 5 ในการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรค

เนื้อหาส่วนที่ 2 กลยุทธ์ เร่งรุกบุกเร็ว

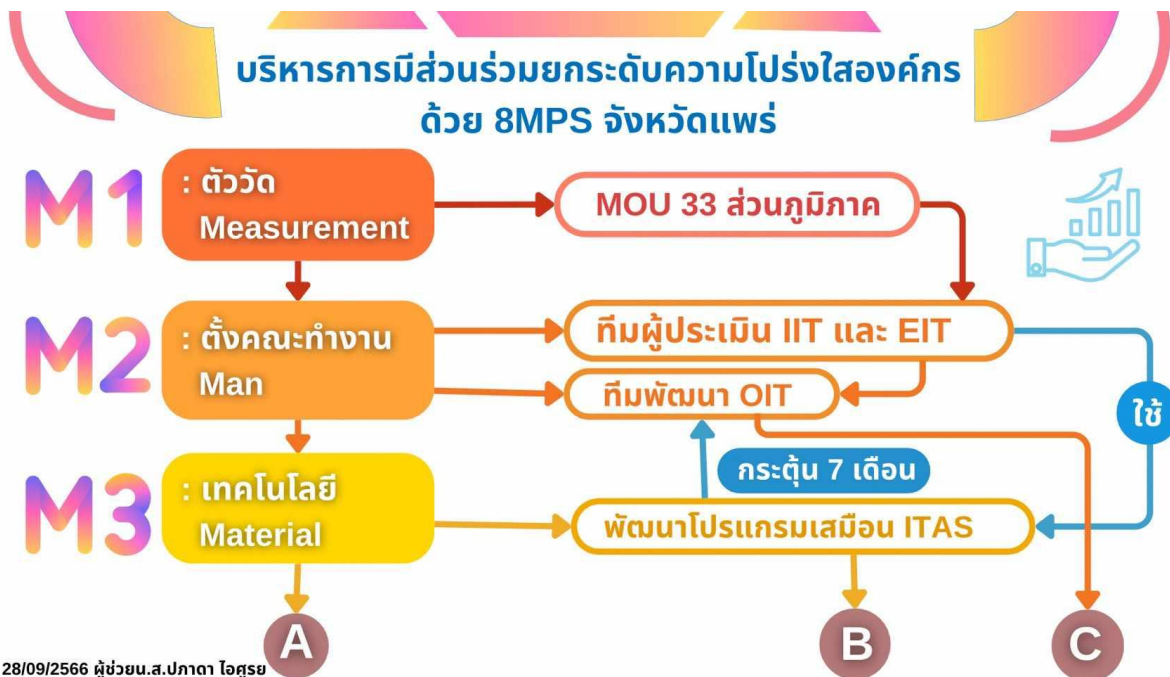
2. การสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น) : (ต่อ)

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.2.1 สัดส่วนร้อยละ 40 ในการบริหารจัดการ สุดยอนนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่ หรือ 20%[ITA&8MPS+] + 20%[8MPS+&IPO-OU] ประกอบด้วย

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้

“การพัฒนาอย่างยั่งยืนของจังหวัดแพร่จำต้องมุ่งเน้นเป้าหมายไปยัง อปท. โดยมีจังหวัดแพร่ (หน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค) ช่วยผลักดันตามปัจจัยความสำเร็จที่เหมาะสม ดังนี้



ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 1 ตัววัด (measurement)

กิจกรรมการทำข้อตกลง

(MOU กับ ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาค อปท. อำเภอ และตำรวจภูธร)

แถลงข่าวต่อสื่อมวลชนและประชาชนผู้สนใจพร้อมรับฟังความคิดเห็น

หลายประเด็นและหนึ่งในประเด็นดังกล่าว คือ เป้าหมายร่วมที่ 1 ในส่วนตัวชี้วัดย่อย 1.1 ITA)

จังหวัดแพร่จึงได้ร่วมกันปรับปรุงเครื่องมือการขับเคลื่อนที่เรียกว่า “12 เป้าหมายร่วม 37 ตัวชี้วัดย่อย จังหวัดแพร่” ขึ้นเป็นปีที่ 2 โดยมีการลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ระหว่าง ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการแถลงข่าว ประกอบด้วย เป้าหมายร่วมที่ (1) จังหวัดคุณธรรม (2) การบริหารภาครัฐ สะดวก ทันสมัย (3) สิ่งแวดล้อมดี ป่าสมบูรณ์ (4) จังหวัดสะอาด (5) เมืองสุขภาวะทุกช่วงวัย (6) เมืองเก่าแพร่และส่งเสริมการท่องเที่ยว (7) เมืองสงบ มั่นคงปลอดภัย พลเมืองดี (8) เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (9) การศึกษาและพัฒนากำลังแรงงานมีคุณภาพ (10) การแก้ปากท้อง ลดยากจน ดำรงชีพพอเพียง (11) การพัฒนาน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตรทั้งระบบ และ (12) การบริหารจัดการแก้ไขสาธารณภัยและโรคอุบัติใหม่ โดยยึดโยงขยายต่อยอดมาตรฐานที่เคยได้รับรางวัลการันตี ประกอบด้วย

-**เป้าหมายร่วมที่ 1 ในส่วนตัวชี้วัดย่อย 1.1 ITA** ได้กำหนดเป้าหมายต่อเนื่องให้จังหวัดแพร่มีผลการประเมิน ITA เป็นอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ และ อปท. อำเภอ กับส่วนภูมิภาค รวม 93 หน่วยประเมินต้องผ่านร้อยละ 100 และ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ รวม 8 หน่วยประเมินต้องผ่านร้อยละ 50 – 100

ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 2 ตั้งคณะทำงาน ITA จังหวัดแพร่ (Man)

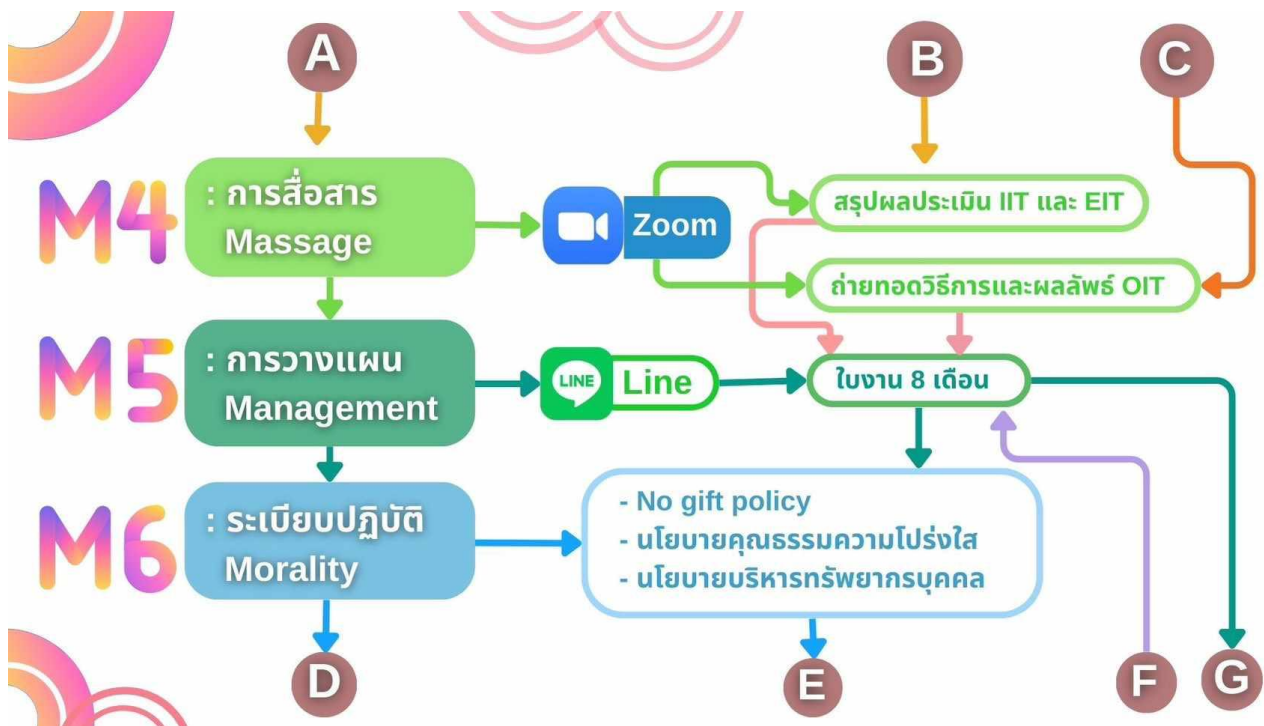
2.1 เพื่อขับเคลื่อนงานโดยแบ่งเป็น 2 ทีม คือ ทีมประเมิน IIT และ EIT กับ ทีมจัดทำ OIT ในทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมาย

2.2 โดยแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงาน เพื่อการประเมิน ITA ตามตัวชี้วัด ITA จังหวัดแพร่

2.2 โดยเชื่อมโยง หัวหน้าส่วนราชการ ทั้งหมด 33 หน่วย/นายก อปท. ทั้งหมด 84 แห่ง/นายอำเภอ ทั้งหมด 8 แห่ง/หัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ทั้งหมด 18 แห่ง ด้วยการลงนามคำรับรองฯ ปฏิบัติงาน ITA ตามตัวชี้วัด ITA จังหวัดแพร่ เพื่อกำกับควบคุมเจ้าหน้าที่ใน ส่วนราชการ/อปท./อำเภอ/สถานีตำรวจภูธร ของตนในการดำเนินการร่วมกับจังหวัดแพร่

ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 3 เทคโนโลยี (Material)

จังหวัดแพร่ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมคำนวณที่ถอดแบบมาจากระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นครั้งที่ 2 เพื่อตัดเกรดรายเดือน โดยจัดทำโปรแกรมเสมือนคล้าย ITAS ประเมิน IIT และ EIT ผ่านการรับค่าข้อมูลจาก QR Code สู่ Google Form และแปลงข้อมูลสู่ Excel และเขียนคำสั่งวิเคราะห์ผล เพื่อสำรวจและตัดเกรด IIT และ EIT ของจังหวัดแพร่ได้ทุกเดือน โดยทีมประเมิน IIT และ EIT จะแจ้งผลให้ทีมจัดทำ OIT ทราบทุกเดือน เพื่อกระตุ้นยกระดับ OIT ในทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมาย



ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 4 การสื่อสาร (Massage)

ผ่านการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการทุกเดือนด้วยระบบ Zoom เพื่อทบทวนผลประเมิน IIT และ EIT และถ่ายทอดการทำ OIT ตาม

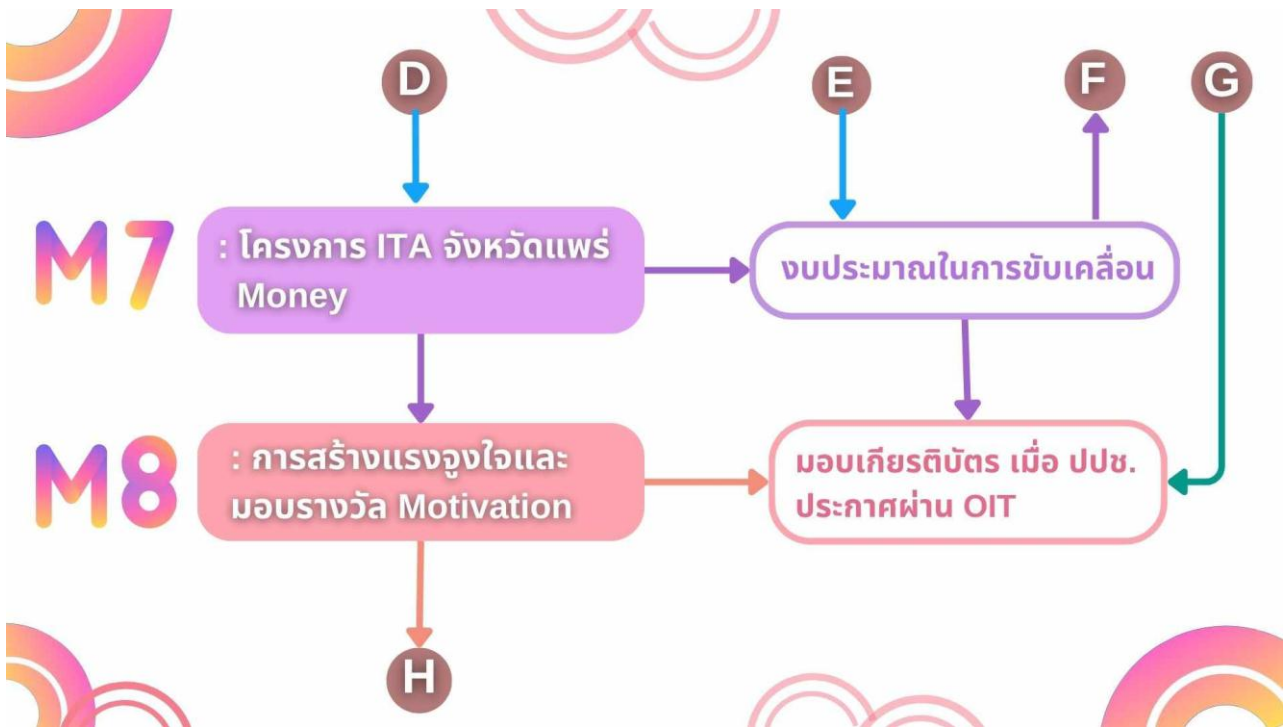
ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 5 การวางแผนงาน (Management)

จังหวัดแพร่กำหนดการประชุมอบรม กำกับ และติดตามผล 33 ส่วนราชการภูมิภาค 84 อปท. 8 อำเภอ และ 8 สถานีตำรวจภูธรอำเภอ ทุกเดือน และปรับปรุงใบงานดำเนินงาน 8 ขั้นตอน/เดือน จากปีที่ผ่านมาผ่านใบงาน 8 เดือนให้ส่วนราชการปฏิบัติการเรียนและทำชิ้นงาน OIT ทั้ง 43 (ส่วนภูมิภาคกับ อปท.) และ 30 (อำเภอกับตำรวจภูธร) รายการใน 8 ใบงาน และจัดสอบนำเสนอใบงานเพื่อเก็บคะแนนตามใบงานต่าง ๆ จนผ่านทุกใบงาน หากไม่ผ่านก็กำหนดการสอบนำเสนอแก้จนผ่านทั้งหมด ที่ศาลากลางจังหวัดทุกเดือน

ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 6 ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Morality)

ช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย

- (6.1) นโยบายการงดให้หรือรับของขวัญ ของกำนับหรือประโยชน์อื่นใด (No gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่และในช่วงเทศกาลสำคัญ
- (6.2) นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- (6.3) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 7 โครงการ ITA จังหวัดแพร่ พ.ศ. 2565 (Money)

จังหวัดแพร่ จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นงบประมาณใช้ในการขับเคลื่อน ในทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยความสำเร็จลำดับที่ 8 การสร้างแรงจูงใจและมอบรางวัล (Motivation)

เมื่อผลการประเมิน OIT จากสำนักงาน ปช. ประกาศแล้วก็ดำเนินการมอบเกียรติบัตรให้กับหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานที่ผ่านระดับคะแนน ประกอบด้วย 100 คะแนนเต็ม กับ AA ผ่านดีเยี่ยม กับ A ผ่านดี ในทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยความสำเร็จ การสร้างการมีส่วนร่วม (Participation)

รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

หลายประเด็นและหนึ่งในประเด็นดังกล่าว คือ เป้าหมายร่วมที่ 1 ในส่วนตัวชี้วัดย่อย 1.1 ITA

- ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ พร้อมด้วยหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่ติดตามการขับเคลื่อนตัวชี้วัดจังหวัดแพร่ ณ ที่ว่าการอำเภอในจังหวัดแพร่และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นไปตามที่หน่วยงานและอำเภอผู้รับผิดชอบตามตัวชี้วัดได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการจังหวัดแพร่เพื่อให้การขับเคลื่อนงานภาคราชการและภาคีเครือข่ายในพื้นที่จังหวัดแพร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน หลายประเด็นและหนึ่งในประเด็นดังกล่าว คือ เป้าหมายร่วมที่ 1 ในส่วนตัวชี้วัดย่อย 1.1 ITA พัฒนาเป็น กลยุทธ์การสอบผู้สอบประเมิน คือ การสอบรายตัวผู้ประเมิน IIT ทุกคนในหน่วยงาน เพื่อค้นหาว่า รอบที่ 1 คะแนนข้อใดของ IIT ที่บุคลากรผู้นั้นประเมินไม่เท่ากับคะแนน OIT ที่ประเมินได้ในเรื่องใด แล้วให้จับคู่กับผู้ปฏิบัติ OIT เรื่องนั้นได้ศึกษาข้อมูลเพื่อทราบทั้งหมด แล้วสอบซ้ำ หากตกข้อใดก็ให้จับคู่ค้นหาความจริง เพื่อสอบ IIT เท่ากับคะแนน OIT ที่ประเมินได้ในเรื่องนั้น เป็นไปตามมาตรฐานความเที่ยง (Validity) และสอบซ้ำอีกจนผ่าน IIT ได้เท่ากับคะแนน OIT ที่

ประเมินได้ในเรื่องนั้น รวม 5 ครั้ง ตามมาตรฐานความแม่นยำ (Reliability) ทุกคนซึ่งทดลองครั้งแรกในปี พ.ศ. 2566 กับ 33 หน่วยงานสังกัดภูมิภาค (ยกเว้น ผู้บริหารองค์กรเพราะเป็นผู้ถูกประเมิน)

ปัจจัยความสำเร็จ การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

**การกำกับตนเองที่ดี คือ การประเมินตนเองเพื่อประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และ
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ**

เป็นการนำระบบและผลประเมินตนเองในภาพรวมทั้งระบบสรุปผลล่วงหน้า และเมื่อทราบผลคะแนน
จริงแล้วจึงทำการเปรียบเทียบสรุปผลพร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียได้รับทราบผ่านการแถลงข่าวพร้อมมอบโล่รางวัลและเกียรติบัตรประจำปีต่อไป ซึ่งส่งผลให้ EIT
มีผลการประเมินจากประชาชนอยู่ในระดับสูงสืบเนื่องทุกปี ในทั้ง 4 กลุ่มเป้าหมาย (กิจกรรม ติดตามการ
ขับเคลื่อนตัวชี้วัดจังหวัดแพร่ แถลงข่าวต่อสื่อมวลชนและประชาชนผู้สนใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นหลาย
ประเด็นและหนึ่งในประเด็นดังกล่าว คือ เป้าหมายร่วมที่ 1 ในส่วนตัวชี้วัดย่อย 1.1 ITA)

ประกอบด้วย

1. พิธีแถลงข่าวรับรองการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน ห้วงประมาณ เดือนมีนาคม – เมษายน)
2. ผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดจังหวัดแพร่ ประจำเดือนทุกเดือน
3. พิธีแถลงข่าวรับรองการปฏิบัติราชการ รอบ 12 เดือน ห้วงประมาณ เดือนกันยายน)

2. การสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น) : (ต่อ)

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.2.2 สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 40 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่ หรือ 20%[8MPS&Z] + 20%[8MPS+&5Z+] ประกอบด้วย

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้

องค์ประกอบที่สอดคล้องกับกลไกระบบ 5Z+

-กลุ่มนักวิชาการหรือคณาจารย์ประจำจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย

ผู้ที่มีความรู้และทักษะในการตรวจประเมินผลงานของรางวัลนั้นๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะในการสอนการบรรยาย แต่มีทักษะในการสื่อสารให้คำแนะนำ ตามระบบ 5 กลุ่มมาตรฐานรางวัล หรือ 5Z+ ได้แก่

2.1 กลุ่ม Z1 หรือ ITA ประกอบด้วย ผู้ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ปช. ประจำจังหวัดแพร่

2.2 กลุ่ม Z2 หรือ จังหวัด องค์กร ชุมชน โรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย ผู้ได้รับมอบหมายจาก (หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ วัฒนธรรมจังหวัดแพร่ เป็นต้น)

2.3 กลุ่ม Z3 หรือ SDGs และ GECC ประกอบด้วย ผู้ได้รับมอบหมายจาก (หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ เป็นต้น)

2.4 กลุ่ม Z4 หรือ Smart City กับ เลิศรัฐ กับ สุดยอนนวัตกรรม และ การบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย ผู้ได้รับมอบหมายจาก (สถิติจังหวัดแพร่ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นต้น)

2.5 กลุ่ม Z5 หรือ สำเภาทอง กับ หอการค้าใต้เด่น/ยอดเยี่ยม ประกอบด้วย ผู้ได้รับมอบหมายจาก (หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ประธานหอการค้าจังหวัดแพร่ เป็นต้น)

-กลุ่มผู้สนับสนุนหรือผู้รับผิดชอบเชื่อมโยงรางวัล ประกอบด้วย

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบรางวัลผลการประเมินต่าง ๆ ตามระบบ 5 กลุ่มมาตรฐานรางวัล หรือ 5Z+ ได้แก่

3.1 กลุ่ม Z1 หรือ ITA ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปลัดจังหวัดแพร่ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดแพร่ เป็นต้น

3.2 กลุ่ม Z2 หรือ จังหวัด องค์กร ชุมชน โรงเรียนคุณธรรม ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปลัดจังหวัดแพร่ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดแพร่ วัฒนธรรมจังหวัดแพร่ ศึกษาธิการจังหวัดแพร่ เป็นต้น

3.3 กลุ่ม Z3 หรือ SDGs และ GECC ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ปลัดจังหวัดแพร่ เป็นต้น

3.4 กลุ่ม Z4 หรือ Smart City กับ เลิศรัฐ กับ สุตยอนนวัตกรรม และ การบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย สถิติจังหวัดแพร่ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นต้น

3.5 กลุ่ม Z5 หรือ สำเภาทอง กับ หอการค้าใต้เด่น/ยอดเยี่ยม ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่ ประธานหอการค้าจังหวัดแพร่ เป็นต้น

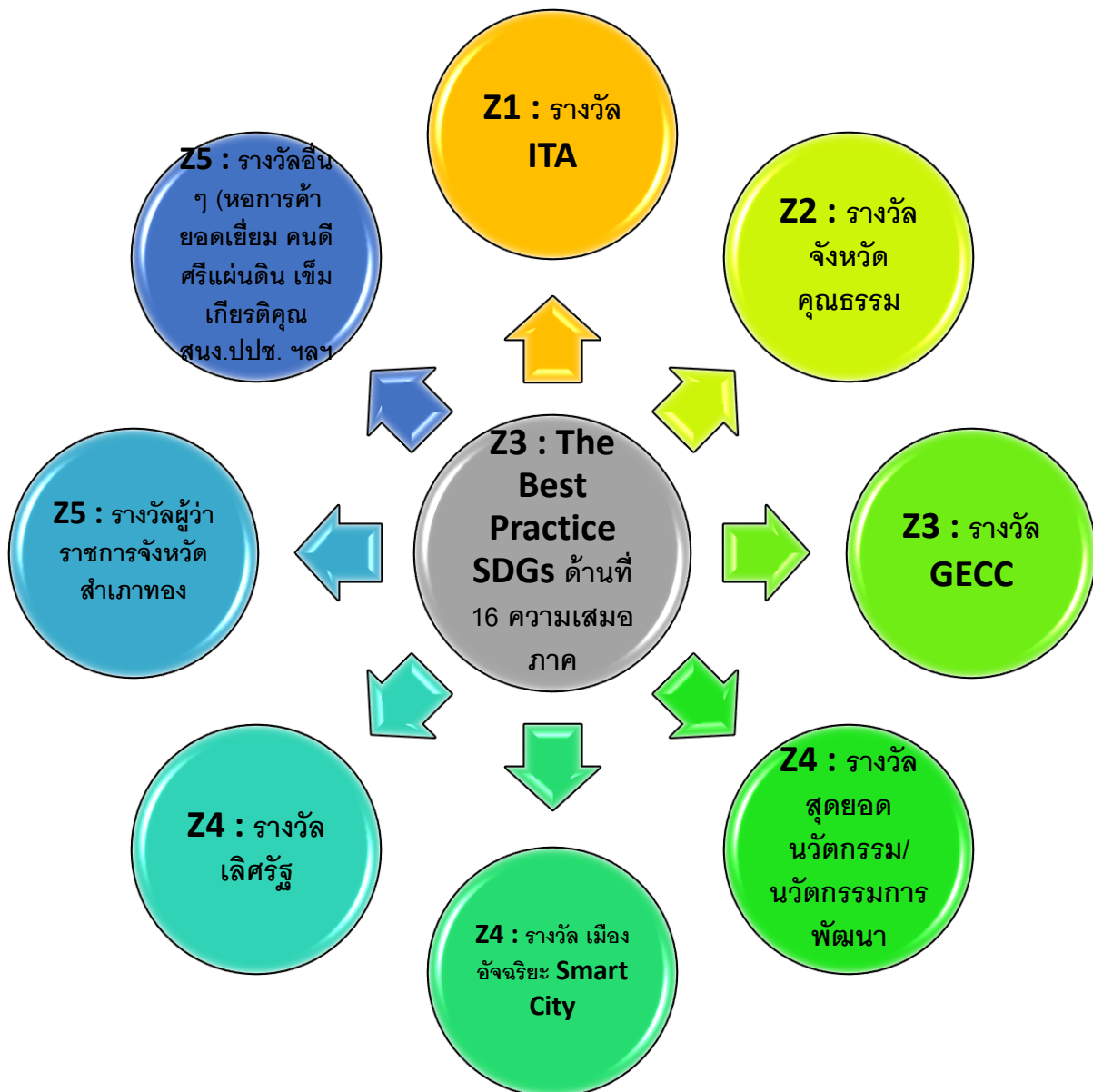
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมการพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)

เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้

แผนภาพ รูปแบบความสัมพันธ์ร่วม ระบบรางวัล (๕Z+) จังหวัดแพร่

ภายใต้ ระบบ สุตยอนนวัตกรรม

กลไก Bottom up เชิงระบบ แพร่โมเดล ∞DPD : Infinity Discriminations Participation Dynamic. แพร่..พลวัตการรังสรรค์มีส่วนร่วมลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเสมอภาคเชิงอนันต์



ผลสำเร็จของระบบ Z สู่ระบบ 5Z+ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ผลสำเร็จของระบบ 5Z+ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



2. การสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป (ทุก 4 ปีตามสมัยของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น) : (ต่อ)

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุดยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

2.2.3 สัดส่วนร้อยละเฉลี่ย 15 ในการบริหารจัดการ นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่ หรือ 15%[8MPS&∞DPD] ประกอบด้วย

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้

กระบวนการ: การเริ่มต้นของกลไก Bottom up เชิงระบบ แพรโมเดล ∞DPD : Infinity Discriminations Participation Dynamic. แพร..พลวัตการรังสรรค์มีส่วนร่วมลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเสมอภาคเชิงอนันต์

โดย ตัวแปรผกผัน (∞DPD) จะประกอบด้วย ตัวแปรธรรมชาติเมือง + ตัวแปรยกระดับเมือง + ตัวแปรทางจิตวิทยาเมือง

- ตัวแปรธรรมชาติเมือง คือ กลไกระยะสั้น (IPO) ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐาน กับความปลอดภัย และความรักและสังคม ของทรัพยากรบุคคล พยายามควบคุมด้วย แผนพัฒนาจังหวัดประจำปี และแผนงานตามนโยบายผู้บริหารสูงสุด

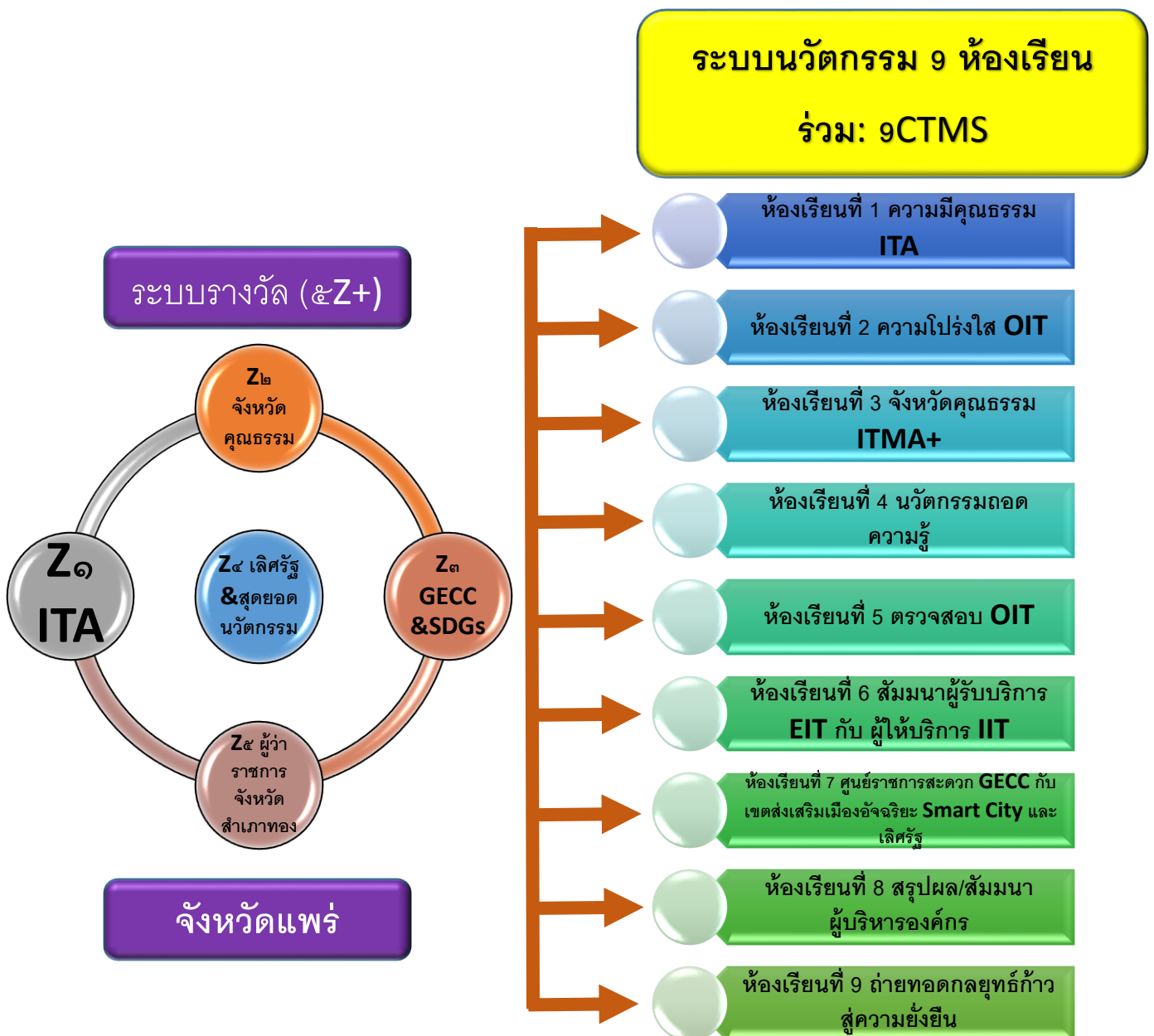
- ตัวแปรยกระดับเมือง คือ กลไกระยะยาว (OU) ประกอบด้วย การได้รับการยกย่องการนับถือในตนเอง และการพัฒนาศักยภาพของตน ของทรัพยากรบุคคล ควบคุมได้ด้วย ระบบตัวชี้วัดและระบบรางวัล

- ตัวแปรทางจิตวิทยาเมือง คือ การสร้างศรัทธาของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย เครื่องมือ กลยุทธ์ หรือกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจให้กับทรัพยากรบุคคลให้มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกันที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตัวแปรการสร้างเชื่อมั่น ตัวแปรการพัฒนาความไว้วางใจ และตัวแปรการยกระดับความมั่นใจ

ตัวแปรตาม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals : SDGs ด้านที่ 16 การมีส่วนร่วมขั้นสูงเพื่อลดความเหลื่อมล้ำพร้อมยกระดับความเสมอภาค คือ ตัวชี้วัดสำคัญที่พัฒนาแต่ละปี กับ จำนวนรางวัลและความโดดเด่นของระดับรางวัลที่ได้รับในแต่ละปี

- ระบบนวัตกรรม 9 ห้องเรียนร่วม ผลักดัน ระบบทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ๕Z+ หรือ 9 Class Room & Team in Multi-System : 9 CTMS
 จำแนกตามองค์ประกอบ ดังนี้

แผนภาพ ความสัมพันธ์ร่วม ระหว่าง ระบบรางวัล (๕Z+) จังหวัดแพร่
 กับ ระบบนวัตกรรม 9 ห้องเรียน (9CTMS) ภายใต้ ระบบ สุตยอนวัตกรรม
 กลไก Bottom up เชิงระบบ แพรโมเดล ∞DPD : Infinity Discriminations Participation
 Dynamic. แพร..พลวัตการรังสรรค์มีส่วนร่วมลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเสมอภาคเชิงอนันต์
 และ...ความสำเร็จที่โดดเด่น...พัฒนามาจาก เครื่องมือกลไกระบบ IPAP&M



5. ผลลัพธ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุป เครื่องมือต้นทุนในการพัฒนาระบบในช่วงเวลาที่ 2 ในการสร้างพันธมิตรสัญญาพร้อมขับเคลื่อนร่วมกัน : ระหว่างราชการส่วนภูมิภาค และ ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทั้งจังหวัดแพร่ (3Ω+ & Creating a Covenant Together: (3Ω+ & CCT) เริ่มตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2567 เป็นต้นไป ได้แก่ (1) KPI (2) PMQA KPI (3) ITA (4) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัด ผ่านระบบ Online (5) PMQA 4.0 KPI และ (6) 8MPS ผ่านระบบรางวัล

(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 1: สุตยอนวัตกรรมการพัฒนา 8MPS จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 2: นวัตกรรมพัฒนาต่อเนื่อง ITA&5Z+ จังหวัดแพร่)
(รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ 3: นวัตกรรมพัฒนา ∞DPD จังหวัดแพร่)
เพื่อความเข้าใจต่อเนื่อง จำเป็นต้องทราบฐานข้อมูลนี้ก่อน

ปีงบประมาณ พ.ศ.	KPI	PMQA KPI	ITA 34 หน่วยงาน ภูมิภาค	ITA 84 อปท.	ระบบ ประเมิน พวจ. Online	PMQA 4.0 500 คะแนน (4.0)	8MPS ผ่าน ระบบ รางวัล
2565 Ω2 กลยุทธ์ เร่งรัดบุกเร็ว ปีที่ 1	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ AA 99.49 อันดับ 8 ของจังหวัด แพร่ และ อันดับ 3 ของประเทศ	ผ่าน 96.05 และ อันดับ 4 ของ ประเทศ แต่ ไม่ผ่าน 1/84 อปท.	ยกเลิก	ผ่าน 415.72 คะแนน เป็น จังหวัด (3.32)	266 รางวัล
2566 Ω3 กลยุทธ์ เร่งรัดบุกเร็ว ปีที่ 2	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ AA 99.72 อันดับ 1 ของจังหวัด แพร่ สมัยที่ 1 และ อันดับ 1 ของประเทศ สมัยที่ 1	ผ่าน 96.23 อันดับ 3 ของ ประเทศ และ ผ่าน 100% ทุก อปท. สมัยที่ 1	ยกเลิก	ผ่าน 465.32 คะแนน เป็น จังหวัด (3.72)	306 รางวัล

ปีงบประมาณ พ.ศ.	KPI	PMQA KPI	ITA 34 หน่วยงาน ภูมิภาค	ITA 84 อปท.	ระบบ ประเมิน ผวจ. Online	PMQA 4.0 500 คะแนน (4.0)	8MPS ผ่าน ระบบ รางวัล
2567 Ω^+ กลยุทธ์ เร่งรัดบุกเร็ว ปีที่ 3	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ AA 100.00 อันดับ 1 ของจังหวัด แพร่ และ อันดับ 1 ของประเทศ สมัยที่ 2	ผ่าน 97.63 อันดับ 4 ของ ประเทศ และ ผ่าน 100% ทุก อปท. สมัยที่ 2	ยกเลิก	ผ่าน 447.64 คะแนน เป็น จังหวัด (3.58)	539 รางวัล
2567 ขึ้นไป Ω^+ กลยุทธ์ เร่งรัดบุกเร็ว ปีที่ 3 ขึ้นไป	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน ระดับ AA 98.93 อันดับ 9 ของประเทศ	ผ่าน 96.33 อันดับ 7 ของ ประเทศ ขนาด M อันดับ 1 ของ ประเทศ (เทศบาล ตำบล) มี 1 อบต. ได้ 100 คะแนนเต็ม และ ผ่าน 100% ทุก อปท. สมัยที่ 3	ยกเลิก	อยู่ ระหว่าง ประเมิน คะแนน	อยู่ใน ระหว่าง ช่วงเวลา ประเมิน

6. ปัญหา/อุปสรรค และวิธีแก้ไข/ข้อเสนอแนะ

4 สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วม กับ 3Ω+ & CCT

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ร่วมกับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
2565 (Ω2) ผวจ. ท่านที่ 3 ปีที่ 2	จุดแข็ง ผวจ. ภูมิลำเนาเป็น บุคคลในพื้นที่ จังหวัด ใกล้เคียง รับฟัง พร้อม สนับสนุน และเชื่อมโยง ทุกภาคส่วน ผ่านระบบ MOU เป็นปีที่ 2	จุดแข็ง สนง. ป.ป.ช.แพร่ ตรวจ OIT อย่าง เป็นธรรม ปีที่ 1	จุดแข็ง &อุปสรรค 1.ระบบ KPI ปีที่ 5 พัฒนาระบบ ตนเองได้ เสถียรสูงสุด 2.ITA (ภูมิภาค) ได้อันดับ 3 ของประเทศ ประเภท ภูมิภาค 3.ITA (ภาพรวม) ได้อันดับ 4 ของประเทศ 4.ภายใต้ โรคระบาด โควิด-19	จุดแข็ง 1.สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&Y &IPO-OU &MOU และระบบ รางวัล 266 รางวัล 2.พัฒนา PMQA KPI และ ITA เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบปีที่ 2 ส่งผลให้ PMQA 4.0 ไปใน ทิศทางที่ดีมาก 3.ส่งผลให้ ITA ผ่านระดับ AA รวม 62 รางวัล เนื่องจาก ร่วมกันพัฒนา กับ ภูมิภาค	(ปีต่อไป) 2566 กลยุทธ์ เร่งรุก บุกเร็ว ปีที่ 2

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วน ร่วม กับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
2566 (Ω3) ผวจ. ท่านที่ 4 ปีที่ 1	จุดแข็ง 1.ผวจ. (เดิม) โยกย้าย ครบ 2 ปี 2.ผวจ. (ใหม่) ภูมิสำเนาเป็น บุคคลในพื้นที่ ภาคเหนือ ตอนบน รับฟัง พร้อม สนับสนุน และเชื่อมโยง ทุกภาคส่วน ผ่านระบบ MOU เป็นปีที่ 3	จุดแข็ง สนง. ป.ป.ช.แพร่ ตรวจ OIT อย่าง เป็นธรรม ปีที่ 2	จุดแข็ง/ อุปสรรค 1.ระบบ KPI ปีที่ 6 พัฒนาระบบ ตนเองได้ เสถียรสูงสุด 2.ITA (ภูมิภาค) ได้อันดับ 1 ของประเทศ ประเภท ภูมิภาค สมัยที่ 1 3.ITA (ภาพรวม) ได้อันดับ 3 ของประเทศ และ ผ่าน 100% ทุก อปท. สมัยที่ 1 4.แต่ ไม่เป็นธรรม ในกรณี จัดอันดับโดย ไม่แบ่งกลุ่ม จังหวัดจะทำ ให้จังหวัดที่มี จำนวนหน่วย ประเมิณน้อย	จุดแข็ง 1.สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&Y &IPO-OU&Z &MOU และระบบ รางวัล 306 รางวัล 2.พัฒนา PMQA KPI และ ITA เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบปีที่ 3 ส่งผลให้ PMQA 4.0 ไปใน ทิศทางที่ดีมาก 3.ส่งผลให้ ITA ผ่านระดับ AA รวม 36 รางวัล เนื่องจาก ร่วมกันพัฒนา กับ ภูมิภาค	(ปีต่อไป) 2567 กลยุทธ์ เร่งรุก บุกเร็ว ปีที่ 3

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วน ร่วม กับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
			ได้เปรียบกว่า จังหวัดที่มี จำนวนหน่วย ประเมิน มากกว่า		
2567 (Ω+) ผวจ. ท่านที่ 4 ปีที่ 2	จุดแข็ง ผวจ. ภูมิลำเนาเป็น บุคคลในพื้นที่ ภาคเหนือ ตอนบน รับฟัง พร้อม สนับสนุน และเชื่อมโยง ทุกภาคส่วน ผ่านระบบ MOU เป็นปีที่ 4	จุดแข็ง สนง. ป.ป.ช.แพร่ ตรวจ OIT อย่าง เป็นธรรม ปีที่ 3	จุดแข็ง/ อุปสรรค 1.ระบบ KPI ปีที่ 7 พัฒนาระบบ ตนเองได้ เสถียรสูงสุด 2.ITA (ภูมิภาค) ได้อันดับ 1 ของประเทศ ประเภท ภูมิภาค สมัยที่ 2 3.ได้ 100 คะแนนเต็ม สูงสุดประเภท ภูมิภาค 4.ITA (ภาพรวม) ได้อันดับ 4 ของประเทศ 5.ผ่าน 100% ทุก อปท. สมัยที่ 2	จุดแข็ง 1.สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&Y &IPO-OU&Z &5Z+&MOU และระบบ รางวัล 539 รางวัล 2.พัฒนา PMQA KPI และ ITA เชื่อมโยงกันได้ ทั้งระบบปีที่ 4 ส่งผลให้ PMQA 4.0 ไปใน ทิศทางที่ดีมาก 3.ส่งผลให้ ITA ผ่านระดับ AA รวม 50 รางวัล เนื่องจาก ร่วมกันพัฒนา กับ ภูมิภาค	(ปีต่อไป) กลยุทธ์ เร่งรัด บุกเร็ว ปีที่ 4

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ร่วมกับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
			6.แต่ ไม่เป็นธรรม ในกรณี จัดอันดับโดย ไม่แบ่งกลุ่ม จังหวัดจะทำ ให้จังหวัดที่มี จำนวนหน่วย ประเมินน้อย ได้เปรียบกว่า จังหวัดที่มี จำนวนหน่วย ประเมิน มากกว่า		
2568 (Ω+) ผวจ. ท่านที่ 5 ปีที่ 1	จุดแข็ง 1.ผวจ. (เดิม) โยกย้าย ครบ 2 ปี 2.ผวจ. (ใหม่) รับฟัง พร้อม สนับสนุน และเชื่อมโยง ทุกภาคส่วน ผ่านระบบ MOU เป็นปีที่ 5	อุปสรรค สนง. ป.ป.ช.ยโสธร ตรวจ OIT อย่าง ไม่เป็นธรรม ใน รอบก่อนอุทธรณ์ ส่งผลต่อรอบ อุทธรณ์หัวหน้า แอดมินไม่กล้า เสี่ยงจึงให้ แอดมิน ลดคะแนนลง เหลือให้อุทธรณ์ เพียงครั้งเดียว หรือ 50 คะแนน แม้จะถูก 100 เต็มก็ตาม	จุดแข็ง/ อุปสรรค 1.ระบบ KPI ปีที่ 8 พัฒนาระบบ ตนเองได้ เสถียรสูงสุด 2.ITA (ภาพรวม) ได้อันดับ 7 ของประเทศ ขนาด M 3.ผ่าน 100% ทุก อบท. สมัยที่ 3	จุดแข็ง 1.สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&Y &IPO-OU&Z &5Z+ &∞DPD &MOU 2.ส่งผลให้ ITA ผ่านระดับ AA รวม 30 รางวัล เนื่องจาก ร่วมกันพัฒนา กับ ภูมิภาค 3.อันดับ 1 ของประเทศ	(ปีต่อไป) กลยุทธ์ เร่งรุก บุกเร็ว ปีที่ 5

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ร่วมกับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
		ทำให้ เกิดปรากฏการณ์ ต่อไป คือ กรณี ไม่มีหัวหน้าแอด มิน ทำให้แอด มินสู้อุทธรณ์ที่ 100 จึงได้รับ คะแนนคืนมา เต็มเพราะ การ กดดันจาก หลายๆ ฝ่ายทำ ให้ ผลตรวจใน การอุทธรณ์ ค่อนข้างเป็น ธรรม	4.แต่ ไม่เป็นธรรม ในกรณี แบ่งกลุ่ม ขนาด M ซึ่ง แบ่งกลุ่มที่มี จำนวนหน่วย ประเมิยน้อย ผสมกับหน่วย ประเมิณมาก ซึ่งแตกต่างกัน จึงทำให้ จังหวัดเล็ก ได้เปรียบกว่า จังหวัดที่มี จำนวนหน่วย ประเมิณ มากกว่า	(เทศบาล ตำบล) 4.มี 1 อบต. ได้ 100 คะแนน เต็ม 5.ผ่าน 100% ทุก อบท. สมัยที่ 3	
องค์ความรู้ และเงื่อนไข การพัฒนาที่ ค้นพบ	(เป็นไปได้) เมืองต้องการ พวจ. ดำรง ตำแหน่ง เฉลี่ย 2 ปี ขึ้นไป	(ดำเนินการ) ทุกหน่วย ประเมินต้อง ร่วมกันติดตาม ตรวจสอบดู พฤติกรรม การตรวจที่ไม่เป็น ธรรมและ ดำเนินการ รวบรวมข้อมูล เสมือนที่ผ่านมา	(ดำเนินการ) 1.หน่วยงาน KPI มี ประสิทธิภาพ สูง รวมทั้ง หน่วยงาน ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 2.ต้องการให้ พวจ. สนับสนุน	ได้รับ (การสนับสนุน) มีการเชื่อมโยง ระบบ KPI และ สร้างกลไก ระบบ 8MPS&ITA&Y &IPO-OU&Z &5Z+ &∞ DPD &MOU &[-3Ω+]	สิ่งที่ต้อง ดำเนินการต่อไป 1.สร้างการมีส่วน ร่วมหลักผ่าน ITA โดยเชื่อมโยง ภูมิภาคและ ท้องถิ่นเข้า ด้วยกัน และ ต่อเนื่องด้วย รางวัลอื่น ๆ ด้วย ระบบเครื่องมือ กลไกระบบ 9

4 สหสัมพันธ์ การมีส่วน ร่วม กับ 3Ω+ & CCT	นักบริหาร การ เปลี่ยนแปลง	ผู้ตรวจจาก สนง.ป.ป.ช	หน่วยงาน เจ้าของ ตัวชี้วัด และรางวัล	ผู้ออกแบบ ระบบ การพัฒนา เมือง	กลยุทธ์ ที่ควรใช้พัฒนา
		แจ้ง สนง.ปปช. ทราบ	การสร้างทีม ระหว่าง หน่วยงาน ทั้งจังหวัด ผ่านระบบ MOU ต่อเนื่องทุกปี	และระบบ รางวัล จาก ดร.ปฤษฎี ไอศุรย	Class Room & Team in Multi- System : 9 CTMS 2. พัฒนาระบบ รางวัลด้วย กลไก Bottom up เชิง ระบบ แพรโมเดล ∞DPD: Infinity Discriminations Participation Dynamic. แพร.. พลวัตการ รังสรรค์มีส่วน ร่วมลดความ เหลื่อมล้ำสร้าง ความเสมอภาค เชิงอนันต์ โดย กำหนดความท้า ทายที่ การเพิ่ม ปีละ 100 รางวัล