



แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
กรมส่งเสริมการเรียนรู้

กลุ่มอำนวยการ
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

คำนำ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเครื่องมือและเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันและขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้สัมฤทธิ์ผลตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ให้มีทัศนคติและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริต ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลาต่อสาธารณะ ต่อไป

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑ - ๒
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๙	๓ - ๖
ส่วนที่ ๓ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	๗ - ๓๐

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑. การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

การทุจริตในปัจจุบัน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการขยายตัวของ การทุจริตนั้นได้แก่การกระจายอำนาจเพื่อวัตถุประสงค์สำคัญในการให้บริการต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น และเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติทำให้แนวโน้มของการทุจริตนั้น เพิ่มมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ลักษณะการทุจริตใน ส่วนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา อาจเกิดจากหลายปัจจัยดังต่อไปนี้

- ๑. ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจให้คุณ โทษ ข้าราชการ และบุคลากรในสังกัดมากเกินไป
- ๒. เกิดจากนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล
- ๓. ความไม่ชัดเจนของ กฎหมาย หรือระเบียบ ของทางราชการ
- ๔. การตีความกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ
- ๕. ค่านิยม ภายในองค์กร
- ๖. ความเกรงกลัวต่อผู้มีอิทธิพล ทั้งภายในและภายนอก องค์กร
- ๗. การขาดคุณธรรมและจริยธรรม ของผู้มีอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร

๒. หลักการเหตุผล

ตามที่ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ แจ้งการเตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในสังกัด โดยเฉพาะระดับจังหวัด ให้มีการเปิดเผยข้อมูลและการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถรองรับการประเมินในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบเฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไปสู่การปฏิบัติ

๓. วัตถุประสงค์การจัดทำแผน

- ๑. เพื่อแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา
- ๒. เพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนใน ปราศจากการก่อให้เกิดข้อสงสัยในการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- ๓. เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔. เพื่อส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วม และตรวจสอบ ของภาคประชาชนในการบริหารกิจการขององค์กร
- ๕. เพื่อยกระดับและปรับปรุงกลไกในการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔. เป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ได้เห็นความสำคัญของปัญหาการทุจริต และเกิดจิตสำนึกตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ปราศจากการก่อให้เกิดข้อสงสัยในการประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานจรรยาบรรณการชดกันแห่งผลประโยชน์ และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การลดโอกาสในการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ จนเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน

๕. ประโยชน์ของการจัดทำแผน

๑. เป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในองค์กรส่งผลให้การบริหารงานมีความโปร่งใส

๒. จัดทำบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและลดปัญหาการทุจริตได้

๓. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และศรัทธาของประชาชนต่อการบริหารงาน

๔. มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ลดโอกาสในการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ จนเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน

๕. เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติ

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต

พ.ศ.๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๙
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

มิติ	ภารกิจตามมิติ	กิจกรรม/มาตรการ
<p>๑.การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต</p>	<p>๓.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา</p>	<p>๑.๓.๑ มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา</p> <p>๑.๓.๒ มาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา</p> <p>๑.๓.๓ มาตรการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา</p> <p>๑.๓.๔ มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา</p>

มิติ	ภารกิจตามมิติ	กิจกรรม/มาตรการ
๒.การบริหารราชการ ด้วยความโปร่งใส	๒.๓ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดยะลา	๒.๓.๑ มาตรการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ ของสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
	๒.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส	๒.๒.๑ มาตรการจัดทำแผนปฏิบัติ การป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส ๒.๒.๒ มาตรการ NO Gift Policy ๒.๒.๓ การจัดทำรายงานการ ตรวจสอบภายใน

มติ	ภารกิจตามมติ	กิจกรรม/มาตรการ
๓.การยกระดับกลไกในการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา	๓.๑ การจัดวางระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	๓.๑.๑ กิจกรรมการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๓.๑.๒ กิจกรรมติดตามประเมินผล การควบคุมภายใน
	๓.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต๘. การรายงาน	๓.๒.๑ มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
รวม		๗ มาตรการ ๒ กิจกรรม

ส่วนที่ ๓
รายละเอียด
มาตรการ/กิจกรรม

ลำดับที่ ๓

มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร มักเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) องค์กรจึงจำเป็นต้องมีมาตรการส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุก เพื่อสร้างเกราะคุ้มกันให้บุคลากรสามารถแยกแยะ ระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (Clarification)
๒. เพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติ (Cultivating Culture)
๓. เพื่อสร้างกลไกการป้องกันและการเฝ้าระวัง (Prevention & Monitoring)
๔. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Building Public Trust)
๕. เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล (Human Resource Integration)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการ

๑. ขั้นการเตรียมการและวางแผน (Plan) เป็นการวางรากฐานก่อนเริ่มลงมือทำจริงเพื่อให้มาตรการมีทิศทางที่ชัดเจน

๑.๑ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรม (Ethical Risk Assessment): สำรวจว่าลักษณะงานขององค์กรมีจุดไหนที่เสี่ยงต่อการผิดจริยธรรม เช่น กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการอนุมัติอนุญาต

๑.๒ การตั้งคณะทำงาน: แต่งตั้ง "กลุ่มงานจริยธรรม" หรือ "คณะกรรมการจริยธรรม" เพื่อเป็นเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อน

๑.๓ การกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan): ระบุกิจกรรม งบประมาณ และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนในแต่ละปี

๒. ขั้นการส่งเสริมและปลูกฝัง (Do) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

๒.๑ การสื่อสารและสร้างการรับรู้

๒.๒ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนที่เข้าใจง่าย โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์องค์กร, บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือ Line กลุ่ม

๒.๓ การพัฒนาศักยภาพ (Training): จัดอบรมสัมมนา หรือ Workshop กรณีศึกษา (Case Studies) เพื่อฝึกการตัดสินใจทางจริยธรรม

๒.๔ การประกาศนโยบายสำคัญ: เช่น การประกาศ No Gift Policy (นโยบายไม่รับของขวัญ) หรือการให้บุคลากรทุกคนทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓. ขั้นการสร้างระบบกำกับและสนับสนุน (Check) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติจริงและมีที่พึ่งเมื่อเกิดปัญหา

๓.๑ ระบบให้คำปรึกษา (Ethical Clinic): จัดตั้งช่องทาง (สายด่วน หรือ กล่องข้อความ) ให้บุคลากรปรึกษาปัญหาจริยธรรมได้โดยเป็นความลับ

๓.๒ ช่องทางแจ้งเบาะแส (Whistleblowing): สร้างระบบรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

/๓.๓ การประเมินผล...

๓.๓ การประเมินผล ใช้เครื่องมือวัดผล เช่น การสำรวจวัฒนธรรมองค์กร หรือการประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)

๔. ขั้นการยกย่องและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Act) เพื่อให้จริยธรรมมีความยั่งยืนและมีการปรับปรุงให้ทันสมัย

๔.๑ การเชิดชูเกียรติคนดี: มอบรางวัล "คนดีศรีองค์กร" หรือประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างแรงจูงใจ

๔.๒ การนำผลไปเชื่อมโยงกับงานบุคคล: นำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔.๓ การทบทวนมาตรการ: นำปัญหาและอุปสรรคที่พบมาปรับปรุงประมวลจริยธรรมหรือมาตรการส่งเสริมให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่ ๒

มาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
ให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ หากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อความผิดพลาด ความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันปัญหาการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีมาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อป้องกันความผิดพลาดและการกระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ (Prevention) เพราะกฎหมายและระเบียบราชการมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงบ่อย
 ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายที่อัปเดตปัจจุบัน
 ๓. เพื่อลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจนำไปสู่ความรับผิดชอบทางละเมิด หรือการถูกลงโทษทางวินัยและอาญา
 ๔. เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นเอกภาพ (Standardization) เมื่อทุกคนมีความรู้ในระเบียบเดียวกัน การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพเดียวกัน
 ๕. เพื่อให้การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ไม่เกิดสองมาตรฐาน
 ๖. เพื่อให้กระบวนการทำงาน (Work Process) สอดคล้องกับข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน
 ๗. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Accountability) การเผยแพร่กฎหมายเป็นการเปิดเผย "กติกาก" ให้ทุกคนรับทราบ
 ๘. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ (Scope of Authority) ของตนเองและผู้อื่น
 ๙. เพื่อสร้างระบบการตรวจสอบเบื้องต้นจากภายในหน่วยงาน เมื่อทุกคนรู้กฎระเบียบ การกระทำที่สุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตก็จะถูกตรวจพบได้ง่ายขึ้น
 ๑๐. เพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของบุคลากร (Protection of Rights) กฎหมายไม่ได้มีไว้เพื่อบังคับเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีไว้เพื่อคุ้มครองด้วย
 ๑๑. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงสิทธิ สวัสดิการ และแนวทางในการปกป้องตนเองจากการถูกร้องเรียนหรือฟ้องร้องโดยไม่เป็นธรรม
 ๑๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจภายใต้การคุ้มครองของกฎหมาย
 ๑๓. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนและผู้รับบริการ (Public Confidence) เมื่อบุคลากรแม่นยำในข้อกฎหมาย การให้บริการย่อมมีความน่าเชื่อถือ
- กลุ่มเป้าหมาย**
ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการ

๑. การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล (Digital Media) เป็นวิธีที่เข้าถึงคนจำนวนมากได้รวดเร็วและประหยัดงบประมาณ อาจทำได้ดังนี้

๑.๑ การจัดทำสรุปด้วยทกฎหมายที่ซับซ้อนให้กลายเป็นภาพที่เข้าใจง่าย หรือวิดีโอสั้น (เช่น "๓ นาทีกับกฎหมายพิสดาร")

๑.๒ หรือการจัดทำคลังความรู้บนเว็บไซต์องค์กรหรือ Intranet รวบรวมระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนไว้อย่างเป็นหมวดหมู่

๑.๓ การนำ Social Media & Broadcast: โดยการใช้ Group Line, Facebook หรือ Application ขององค์กรในการส่งข่าวสารแบบ "Daily Law" หรือ "Weekly Update" เพื่อให้ข้อมูลผ่านตาบุคลากรเป็นประจำ

๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ (Interactive Activities) เพื่อสร้างความเข้าใจในเชิงลึกและการนำไปใช้จริง ได้แก่

๒.๑ Morning Talk / Lunch Talk: โดยการใช้เวลาช่วงสั้นๆ ก่อนเริ่มงานหรือพักเที่ยง สนทนาเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ จัดอบรมที่เน้นการทำ Workshop โดยหยิบยกกรณีตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นจริงมาวิเคราะห์ว่า "ทำแบบนี้มีระเบียบข้อไหน" หรือ "ทางออกที่ถูกต้องคืออะไร"

๒.๓ จัดกิจกรรมตอบคำถามชิงรางวัลผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรอยากเข้ามาศึกษาความรู้ด้วยความสนุกสนาน

๓. การให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ (Support & Consulting) เพื่อให้บุคลากรมีที่พึ่งเมื่อเจอทางตันทางกฎหมาย ได้แก่ดังนี้

๓.๑ จัดตั้งศูนย์หรือมุมให้คำปรึกษาทางกฎหมาย โดยมีนิติกรหรือผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำแบบรายบุคคล

๓.๒ รวบรวมคำถามที่บุคลากรสงสัยบ่อยๆ มาทำเป็นฐานข้อมูลคำถาม-คำตอบ เพื่อให้คนอื่นสามารถเข้ามาสืบค้นได้เอง

๓.๓ จัดทำป้ายนิเทศหรือจดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์รายเดือน สรุปประเด็นกฎหมายที่มักมีการหารือเข้ามาบ่อยๆ

๔. การเผยแพร่ผ่านคู่มือและสื่อสิ่งพิมพ์ (Publications) ดังนี้

๔.๑ คู่มือขนาดพกพาที่รวมระเบียบเฉพาะด้าน เช่น "คู่มือการเบิกจ่ายสำหรับเจ้าหน้าที่ในกาปฏิบัติงาน

๔.๒ แผ่นพับหรือแผ่นรองโต๊ะที่สรุปขั้นตอนตามกฎหมาย (Flowchart) เพื่อให้ดูประกอบการทำงานได้ทันที

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่ ๓

มาตรการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร
ข้าราชการ และบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมืออาชีพและลดความเสี่ยงทางกฎหมาย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำ “มาตรการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการรักษามลประโยชน์ของส่วนรวมผ่านการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง (Knowledge & Understanding) ตลอดจนบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ สาระสำคัญของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและครบถ้วน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการทำงาน (Efficiency & Risk Management) ที่อาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการตีความกฎหมายคลาดเคลื่อน หรือการรู้เท่าไม่ถึงการณ์

๓. เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (Integrity & Transparency) สามารถตรวจสอบได้ และสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรยึดถือระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือองค์กรเป็นสำคัญ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถให้คำแนะนำหรืออธิบายข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่เพื่อนร่วมงานหรือประชาชนได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

จำนวน ๓๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็น (Needs Assessment) โดยจัดทำแบบสำรวจว่าบุคลากรในแต่ละส่วนงานมีความข้องเกี่ยวกับกฎหมายฉบับใดเป็นพิเศษ หรือติดขัดการใช้ระเบียบข้อไหนและวิเคราะห์ช่องว่างความรู้ (Gap Analysis): นำสถิติข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน หรือผลการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมาวิเคราะห์ว่าควรเน้นย้ำความรู้ด้านใด

๒. การวางแผนและจัดทำหลักสูตร (Planning & Curriculum Design) โดยแบ่งระดับเนื้อหากฎหมายพื้นฐานที่ทุกคนต้องรู้ (เช่น PDPA, กฎหมายปราบปรามการทุจริต) และระดับเฉพาะทาง: ตามสายงาน (เช่น พัสดุ และงบประมาณ, กฎหมายการเงิน) อาจมีการคัดเลือกวิทยากร: ติดต่อผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานกลาง เช่น กรมบัญชีกลาง, สำนักงาน ก.พ., หรือที่ปรึกษากฎหมายมืออาชีพ มาดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

๓. การเลือกรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ (Delivery Methods) เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรได้ทุกกลุ่ม ควรใช้รูปแบบผสมผสาน (Hybrid Learning): ดังนี้

๓.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop): เน้นการยกตัวอย่างกรณีศึกษา (Case Study) และการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ลงวินิจฉัยข้อกฎหมาย

๓.๒ ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning): จัดทำ Micro-learning เป็นคลิปสั้น ๆ หรือ Infographic สรุปสาระสำคัญที่สามารถกลับมาทบทวนได้ตลอดเวลา

๓.๓ คลินิกกฎหมาย (Law Clinic): จัดตั้งช่องทางให้คำปรึกษาสำหรับประเด็นข้อสงสัย ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานรายวัน

๔. การสร้างฐานข้อมูลและสื่อสนับสนุน (Knowledge Repository) เช่นการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่สรุปขั้นตอนและฐานอำนาจกฎหมายไว้ในเล่มเดียว

๕. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) โดยมีการทำแบบทดสอบก่อน-หลังอบรม (Pre-test & Post-test) เพื่อวัดความเข้าใจและการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงหัวข้อการอบรมในรอบถัดไปให้ตรงประเด็นมากขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ ๔

มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร (โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรที่มีธรรมาภิบาลสูง) ต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งตามหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ปัญหา "ผลประโยชน์ทับซ้อน" หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ถือเป็นรากเหง้าสำคัญของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม การตัดสินใจ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency & Accountability)
๒. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (Prevention of Corruption)
๓. เพื่อเปิดช่องว่างหรือจุดเสี่ยง (Red Flags) ที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับสินบน การจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ หรือการใช้ข้อมูลภายใน
๔. เพื่อลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อทรัพย์สิน งบประมาณ และชื่อเสียงขององค์กร
๕. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม (Ethics & Organizational Culture)
๖. เพื่อปลูกจิตสำนึกและค่านิยมให้บุคลากรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (Think Public First)
๗. เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ "รูปแบบ" ของผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งบางครั้งอาจดูเหมือนเป็นเรื่องปกติแต่ตามกฎหมายถือเป็นความผิด
๘. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากสาธารณชน (Public Trust)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
จำนวน ๓๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ (Standardization) จัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรม โดยระบุให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมใดบ้างที่เข้าข่าย "ผลประโยชน์ทับซ้อน" เช่น การรับของขวัญ (No Gift Policy), การใช้รถหลวง, หรือการจัดซื้อจัดจ้างที่มีเครือญาติเกี่ยวข้อง
๒. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ค้นหาในกระบวนการงานใดขององค์กรที่มีโอกาสเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้ง่าย (เช่น งานจัดซื้อจัดจ้าง, งานอนุมัติอนุญาต, งานตรวจรับพัสดุ) จัดลำดับความสำคัญในการเฝ้าระวังและวางมาตรการควบคุมในจุดที่มีความเสี่ยงสูง
๓. การพัฒนาระบบและกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) นโยบาย No Gift Policy: งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดการผูกพันหรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ
๔. การสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้ (Communication & Training)
๕. การตรวจสอบและการรายงาน (Monitoring & Reporting) ให้นำหน่วยงานตรวจสอบภายในเข้าสู่มตรวจกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูงเป็นระยะ

๖. การบังคับใช้มาตรการทางวินัย (Enforcement) เมื่อพบการกระทำผิด ต้องมีการดำเนินการตามระเบียบวินัยอย่างจริงจัง เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่ยอมรับพฤติกรรมผลประโยชน์ทับซ้อน

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ ๕
มาตรการการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ และนโยบาย รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เล็งเห็นความจำเป็นในการจัดทำมาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านจากการ “ขอจึง จะให้” เป็นการ “เปิดเผยโดยอัตโนมัติ” ผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายจากทุกที่ทุกเวลา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Transparency) เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงจังของหน่วยงานในการเปิดเผยกระบวนการทำงาน การใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณชน
๒. เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด (ท.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ) โดยไม่ต้องร้องขอ
๓. เพื่อลดความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)
๔. เพื่อยกระดับสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Transformation) ที่ค้นหาง่ายและนำไปประมวลผลต่อได้ (Machine-Readable)
๕. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลภายในหน่วยงานให้เป็นระบบและทันสมัยอยู่เสมอ
๖. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดี (Public Trust & Integrity)
๗. เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
๘. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานที่เที่ยงธรรมและมีธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
 จำนวน ๓๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

๑. การสำรวจและจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Inventory & Classification) โดยการคัดเลือกข้อมูลที่ต้องเปิดเผย: รวบรวมข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด (ท.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ) และตามเกณฑ์การประเมินความโปร่งใส (เช่น เกณฑ์ ITA) เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้าง, สรุบบงบประมาณรายจ่าย
๒. จัดหมวดหมู่ แบ่งกลุ่มข้อมูลให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ใช้งานหาได้ง่าย เช่น หมวดการบริหารงาน, หมวดงบประมาณ, หมวดการบริหารทรัพยากรบุคคล และหมวดการจัดซื้อจัดจ้าง
๓. การจัดเตรียมข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Digitization & Standardization) รูปแบบไฟล์ (File Formats): นอกจากไฟล์ PDF แล้ว ควรจัดทำข้อมูลในรูปแบบที่นำไปใช้งานต่อได้ เพื่อให้ภาคประชาชนนำไปวิเคราะห์ต่อได้ง่าย
๔. การพัฒนาและปรับปรุงช่องทางการเผยแพร่ (Platform Development) พัฒนาเมนู “การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” (OIT) บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้เด่นชัด

๕. การวางระบบการบริหารจัดการข้อมูล (Governance & Update Workflow) กำหนดตัวบุคคลหรือส่วนงานที่ต้องดูแลข้อมูลในแต่ละหมวดให้ชัดเจน
๖. การส่งเสริมการใช้งานและรับฟังความคิดเห็น (Engagement & Feedback)
๗. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)

ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖

ลำดับที่ ๖

มาตรการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส

หลักการและเหตุผล

ที่ผ่านมา การดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตในบางส่วนงานอาจเป็นลักษณะกระจัดกระจายขาดการบูรณาการ หรือขาดการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่แท้จริงในแต่ละกระบวนการ ส่งผลให้การเฝ้าระวังไม่ครอบคลุมจุดอ่อนที่อาจนำไปสู่การทุจริตได้ นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้มีการมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและทิศทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางกรอบแนวทางและทิศทางการดำเนินงาน (Strategic Framework)
๒. เพื่อให้การดำเนินงานด้านความโปร่งใสมีทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๓. เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับคะแนนการประเมิน ITA
๔. เพื่อตอบสนองต่อตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในข้อที่ว่าด้วย "การป้องกันการทุจริต"
๕. เพื่อวิเคราะห์และลดโอกาสในการเกิดการทุจริต (Risk Mitigation)
๖. เพื่อลดโอกาสการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หรือการเลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน
๗. เพื่อบูรณาการการทำงานและสร้างการมีส่วนร่วม (Integration & Participation)
๘. เพื่อสร้างระบบการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)
๙. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการติดตามความคืบหน้า และปรับปรุงมาตรการให้ทันต่อรูปแบบการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงไป

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
จำนวน ๓๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

๑. การเตรียมการและแต่งตั้งคณะทำงาน (Preparation) แสดงเจตจำนงประกาศนโยบายความโปร่งใสเพื่อเป็นสัญญาณเริ่มต้น
๒. การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินความเสี่ยง (Analysis & Risk Assessment) ถอดบทเรียนจากปีที่ผ่านมา วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีล่าสุดว่ามีตัวชี้วัดใดที่คะแนนต่ำ หรือมีข้อเสนอแนะใดที่ต้องเร่งแก้ไข
๓. ประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Assessment): ระบุนั้นต่องานที่มีโอกาสเกิดการทุจริต เช่น การอนุมัติโครงการ, การใช้รถส่วนบุคคล, หรือการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อนำมาออกแบบกิจกรรมป้องกัน
๔. การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการ (Drafting the Plan)
๕. การวิพากษ์และอนุมัติแผน (Validation & Approval)
๖. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Execution)
๗. การติดตามและรายงานผล (Monitoring & Reporting)

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ ๗ มาตรการ NO Gift Policy

หลักการและเหตุผล

ตามที่พุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ปราศจากการมีส่วนได้ส่วนเสีย การประกาศนโยบาย "No Gift Policy" จึงเป็นมาตรการสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และเป็นการแสดงเจตนาารมณ์ว่าบุคลากรทุกระดับจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน (Anti-Corruption & Conflict of Interest) ตัดวงจรการสร้างความผูกพันหรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับผู้มาติดต่อ ซึ่งอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติหรืออนุญาตที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน
๒. เพื่อลดความเสี่ยงที่การรับของขวัญจะพัฒนาไปสู่การรับสินบนในอนาคต
๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์สุจริต (Ethical Culture)
๔. เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Public Interest)
๕. เพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม (Fairness & Equality)
๖. เพื่อปกป้องเจ้าหน้าที่และรักษาภาพลักษณ์องค์กร (Protection & Reputation)
๗. เพื่อตอบสนองต่อตัวชี้วัดสากลและระดับชาติ (Compliance)
๘. เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในข้อที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
จำนวน ๓๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

วิธีการดำเนินการควรเน้นที่การสื่อสารให้รับทราบทั่วกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเมื่อเกิดสถานการณ์จริง ดังนี้

๑. การประกาศนโยบายและเจตนาารมณ์ (Policy Announcement) ผู้บริหารประกาศนโยบาย: No Gift Policy อย่างเป็นทางการ
๒. การลงนามรับทราบ: ให้บุคลากรทุกคนลงนามรับทราบแนวทางปฏิบัติ เพื่อยืนยันความเข้าใจและพร้อมปฏิบัติตาม
๓. การสร้างความตระหนักรู้และประชาสัมพันธ์ (Communication)

๔. การสื่อสารภายใน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Infographic, คลิปวิดีโอ หรือส่งข้อความผ่านกลุ่มไลน์องค์กร เพื่อย้ำเตือนในช่วงเทศกาล (เช่น ปีใหม่, สงกรานต์)

๕. การสื่อสารภายนอก จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ (Banner) ติดตั้ง ณ จุดให้บริการประชาชน แสดงสัญลักษณ์ No Gift Policy บนหน้าเว็บไซต์หลัก

๖. แนวทางปฏิบัติในกรณีที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (Operational Guidelines) ในกรณีที่ถูกยึดเยียด หรือไม่สามารถปฏิเสธได้ในขณะนั้น ให้มีขั้นตอนดังนี้ เจ้าหน้าที่ต้องรายงานการได้รับของขวัญต่อหัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทันทีและให้หน่วยงานดำเนินการส่งคืนของขวัญพร้อมแนบจดหมายขอบคุณและแจ้งนโยบาย No Gift Policy ให้ผู้ให้ทราบ

๗. การกำกับดูแลและติดตามผล (Monitoring & Reporting)

๘. ช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) เปิดช่องทางให้ประชาชนหรือพนักงานสามารถแจ้งข้อมูลได้ หากพบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบาย โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่รัดกุม

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่ ๘

มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต
ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้สอดคล้องกับ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เล็งเห็นความจำเป็น ในการพัฒนาช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนให้มีความหลากหลาย ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยมุ่งเน้นระบบที่สามารถรักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสได้อย่างสูงสุด มีกระบวนการตรวจสอบที่รวดเร็ว และมีการรายงานผลให้ผู้ร้องเรียนทราบอย่างเป็นธรรม โดยระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่เข้มแข็งจะทำหน้าที่เป็น "หูเป็นตา" ให้กับผู้บริหาร ช่วยให้สามารถระงับเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่ความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงขององค์กรได้ทันท่วงที อีกทั้งยังเป็นการป้องกันเจ้าหน้าที่ไม่ให้ถูกกล่าวหาผิดเนื่องจากรู้ว่ามีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวดจากภาคสังคม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเฝ้าระวังและชี้เบาะแส
๒. เพื่อให้องค์กรได้รับทราบข้อมูลหรือเบาะแสการทุจริตและการประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นในจุดต่าง ๆ ซึ่งการตรวจสอบภายในตามปกติอาจเข้าไม่ถึง
๓. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถระงับยับยั้งความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อทรัพย์สินและชื่อเสียงของหน่วยงานได้ทันท่วงที
๔. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเชื่อมั่น (Engagement & Trust)
๕. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ และบุคลากรภายใน มีส่วนร่วมในการกำกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ
๖. เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้แจ้งเบาะแสว่า ข้อมูลจะถูกนำไปดำเนินการอย่างจริงจัง ผ่านระบบที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม
๗. เพื่อสร้างระบบการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
๘. เพื่อสร้างค่านิยมว่าการทุจริตเป็นเรื่องที่ไม่สามารถปกปิดได้ในปัจจุบัน
๙. เพื่อยกระดับมาตรฐานความโปร่งใสตามเกณฑ์ ITA (Compliance)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการ

- จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ ดังนี้
๑. ช่องทางออนไลน์ (Online): บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
 ๒. ตู้รับเรื่องร้องเรียน (Physical Box): ติดตั้งในจุดที่ลับตาคนหรือจุดที่เข้าถึงได้โดยไม่ต้องผ่านเจ้าหน้าที่ เพื่อความเป็นส่วนตัว
 ๓. ช่องทางอื่น ๆ: เช่น สายด่วน (Hotline) หรือ Application ที่สามารถแนบหลักฐานภาพถ่าย/วิดีโอได้

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ ๑

กิจกรรมการจัดทำรายงานการตรวจสอบภายใน

หลักการและเหตุผล

การจัดทำรายงานการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Report) เปรียบเสมือนส่วนนำที่ช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญว่า "ข้อมูลในรายงานฉบับนี้จะช่วยปกป้องหรือเพิ่มมูลค่าให้องค์กรได้อย่างไร" โดยหลักการและเหตุผลมักจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

๑. การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือสำคัญของกลไกการบริหารจัดการ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรดำเนินงานอย่างโปร่งใส และมีระบบธรรมาภิบาล

๒. รายงานต้องตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน (IIA Standards) เพื่อให้ความเห็นที่เป็นกลาง ไม่ลำเอียง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแสดงความเชื่อมั่นต่อระบบการควบคุมภายใน
๒. เพื่อรายงานสถานะความเสี่ยงและจุดอ่อน
๓. เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนา
๔. เพื่อประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในในปัจจุบัน
๕. เพื่อรายงานผลการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในต่อผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
๖. เพื่อระบุแนวทางและมาตรการในการจัดการความเสี่ยงที่ยังหลงเหลืออยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๗. เพื่อให้หน่วยงานมีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

วิธีดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน (โดยเฉพาะตามระเบียบหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ หรือตามกรอบ COSO) มีขั้นตอนที่เป็นลำดับขั้นเพื่อให้ได้รายงานที่มีคุณภาพและสะท้อนความจริงมากที่สุด ดังนี้

๑. ขั้นเตรียมการและวางแผน (Preparation) เช่น แต่งตั้งคณะทำงาน กำหนดขอบเขตและระยะเวลา
๒. ขั้นเตรียมเครื่องมือ จัดเตรียมแบบฟอร์มการประเมิน (เช่น แบบ ปค ๔, ปค ๕)
๓. ขั้นรวบรวมข้อมูลและประเมินผล ขั้นตอนนี้คือการให้เจ้าของกระบวนการทำงานประเมินตนเองตามองค์ประกอบ ๕ ด้าน ดังนี้

- ๓.๑ สภาพแวดล้อมการควบคุม: ประเมินความซื่อสัตย์ ทัศนคติของผู้บริหาร และโครงสร้างองค์กร
- ๓.๒ การประเมินความเสี่ยง: วิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย
- ๓.๓ กิจกรรมการควบคุม: ตรวจสอบว่ามีนโยบายหรือคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันความเสี่ยงหรือไม่

หรือไม่

- ๓.๔ สารสนเทศและการสื่อสาร: ดูความถูกต้องและการไหลเวียนของข้อมูลภายในและภายนอก
- ๓.๕ การติดตามประเมินผล: ตรวจสอบว่ามีการสอดส่องและแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องหรือไม่

๔. ขั้นวิเคราะห์และสรุปผล (Analysis & Synthesis)

- ๔.๑ วิเคราะห์จุดอ่อน
- ๔.๒ จัดลำดับความสำคัญ

๕. ขั้นการจัดทำรูปแบบรายงาน (Reporting)

๖. ขั้นการอนุมัติและนำเสนอ

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่ ๒

กิจกรรมการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

หลักการและเหตุผล

การตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) และเป็นเครื่องมือบริหารจัดการของผู้บริหารในการประเมินความเพียงพอและควมมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และบรรลุลวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจัดทำ "แผนการตรวจสอบภายในประจำปี" จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและขอบเขตการตรวจสอบให้ครอบคลุมกิจกรรมที่มีความสำคัญ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน
๒. เพื่อตรวจสอบว่ามาตรการควบคุมต่างๆ ที่องค์กรวางไว้ มีความรัดกุมเพียงพอที่จะป้องกันข้อผิดพลาดหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จริง
๓. เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร (Risk Management)
๔. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการระบุและประเมินความเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ โดยเฉพาะจุดที่มีโอกาสเกิดการทุจริตหรือข้อผิดพลาดสูง
๕. เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรตรวจสอบที่มีจำกัด ถูกนำไปใช้ตรวจสอบในส่วนงานที่มีความสำคัญและมีความเสี่ยงสูงสุดก่อน
๖. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ
๗. เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption)
๘. เพื่อสร้างกลไกการสอดส่องดูแล (Deterrence) ที่ทำให้บุคลากรตระหนักว่ามีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยลดแรงจูงใจในการกระทำผิด
๙. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
๑๐. เพื่อประเมินว่าการดำเนินโครงการต่างๆ มีความคุ้มค่า
๑๑. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Assurance)
๑๒. เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ประกอบการตัดสินใจและวางนโยบาย
๑๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ความโปร่งใสและธรรมาภิบาลให้กับหน่วยงาน เมื่อมีการประเมินจากภายนอก (เช่น สดง. หรือ การประเมิน ITA)

วิธีดำเนินการ

๑. การกำหนดการตรวจสอบ โดยรวบรวมรายชื่อหน่วยรับตรวจ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ที่อยู่ในขอบเขตการตรวจสอบ
๒. การประเมินความเสี่ยง คือหัวใจสำคัญของการทำแผน เพื่อให้เลือกตรวจในจุดที่มีนัยสำคัญก่อน โดยใช้ปัจจัยเสี่ยง เช่น ปัจจัยด้านการเงิน งบประมาณ และปัจจัยด้านการบริหาร อาจมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่หลัก การเปลี่ยนระบบไอทีใหม่
๓. การจัดลำดับความสำคัญ โดยคัดเลือกหน่วยรับตรวจ ที่มีระดับความเสี่ยง "สูง" และ "สูงมาก" มาบรรจุลงในแผนประจำปี ส่วนความเสี่ยงต่ำอาจตรวจสอบแบบหมุนเวียน ๒-๓ ปีครั้ง

๔. การจัดสรรทรัพยากรและกำหนดระยะเวลา กำลังคน พิจารณาจำนวนเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ที่มีอยู่เทียบกับปริมาณงาน งบประมาณ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าพาหนะในการเดินทางไปตรวจ

๕. การจัดทำร่างแผนและขออนุมัติ เนื้อหาในแผนการตรวจสอบ ต้องระบุวัตถุประสงค์ ขอบเขตการตรวจ รายชื่อหน่วยรับตรวจ ทีมงานผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ

๖.เสนอแผนการตรวจสอบต่อ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเพื่อขออนุมัติ เมื่อแผนได้รับอนุมัติแล้ว ควรแจ้งให้หน่วยรับตรวจทราบล่วงหน้า เพื่อให้มีการจัดเตรียมเอกสารและบุคลากร

๗.การทบทวนและปรับปรุงแผน โดยแผนการตรวจสอบภายในสามารถปรับเปลี่ยนได้ระหว่างปี หากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือความเสี่ยงใหม่เกิดขึ้น เช่น ผู้บริหารสั่งการให้ตรวจสอบกรณีพิเศษ หรือมีการปรับเปลี่ยนโครงการสำคัญกะทันหัน

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับที่ ๓

กิจกรรมการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี กฎหมาย หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมภายในที่เคยออกแบบไว้ดีแล้วในอดีต อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ได้ หากปัญหาและข้อจำกัดหากไม่มีการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่อง อาจส่งผลให้ปัญหานั้นไม่ถูกแก้ไข และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นซ้ำๆ จะไม่ได้รับการเหลียวแลจนกลายเป็นปัญหาใหญ่ อาจทำให้การทุจริต มีช่องโหว่และอาจถูกใช้เป็นช่องทางในการกระทำผิดโดยเจตนา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อตรวจสอบความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประเมินว่าระบบการควบคุมภายในที่วางไว้ยังคงทำงานได้ตามที่ออกแบบไว้หรือไม่
๒. เพื่อยืนยันว่ามาตรการต่างๆ สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้จริง
๓. เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ของข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลการดำเนินงาน และรายงานต่างๆ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา
๔. เพื่อลดโอกาสในการเกิดข้อผิดพลาด หรือการทุจริต ในกระบวนการทำงาน
๕. เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย ว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง
๕. เพื่อค้นหาและปรับปรุงจุดอ่อนอย่างทันที่
๖. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรัดกุมและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น
๗. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสีย และเพื่อรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบถึงสถานะความเสี่ยงและการควบคุม

วิธีดำเนินการ

๑. การติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยการสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของงานก่อนอนุมัติ หรือการสุ่มตรวจเอกสารรายสัปดาห์
๒. การระงับข้อบกพร่อง: เช่น การเทียบยอดเงินฝากธนาคารกับบัญชีของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
๓. การประเมินผลรายครั้ง เพื่อประเมินในภาพรวมว่าระบบทั้งหมดยังมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่
๔. การประเมินตนเอง โดยให้เจ้าของกระบวนการทำงานประเมินตนเองตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อสำรวจจุดอ่อนที่พบระหว่างปี
๕. การใช้ฝ่ายตรวจสอบภายใน เข้าทำการตรวจสอบตามแผนงานประจำปี เพื่อให้ความเห็นที่เป็นอิสระ
๖. การตรวจสอบกรณีพิเศษ โดย ดำเนินการเมื่อพบสัญญาณเตือนภัย หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
๗. การวิเคราะห์และประเมินผล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยนำผลการปฏิบัติงานจริงมาเทียบกับ นโยบาย, คู่มือการปฏิบัติงาน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หากพบข้อบกพร่องต้องวิเคราะห์ว่าเกิดจาก "คน" "ระบบ" หรือ "สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป"

๘. การรายงานและสรุปผล โดยการนำเสนอข้อมูลต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ อาจมีการสรุปประเด็นที่พบ ระบุข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น พร้อมผลกระทบที่อาจตามมา และจัดทำข้อเสนอแนะ ระบุแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน ใครเป็นผู้รับผิดชอบ และต้องเสร็จเมื่อใด

๙. การติดตามผลการปรับปรุง เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาได้รับการแก้ไขจริง หลังจากครบกำหนดระยะเวลาที่ให้แก้ไข ให้เข้าตรวจสอบซ้ำว่าได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะแล้วหรือไม่ หากยังไม่แก้ไข ต้องรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงความเสี่ยงที่ยังคงค้างอยู่

ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๙ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑. มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา	→				๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ
๒. มาตรการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา	→				๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๓.มาตรการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา			→		๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ
๔.มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา		→			หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ
๕.มาตรการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา				→	๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๖.มาตรการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส			→		๑ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนาจการ
๗.มาตรการ NO Gift Policy	→	→			๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนาจการ
๘.การจัดทำรายงานการตรวจสอบภายใน				→	๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนาจการ
๙.กิจกรรมการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี				→	๑ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนาจการ
๑๐. กิจกรรมติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน	→				๑ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนาจการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑๑.มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา	→				๓ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กลุ่มอำนวยการ