



# มาตรการส่งเสริม

คุณธรรมและความโปร่งใส  
ภายในหน่วยงาน

ปีพุทธศักราช 2566

ตัวชี้วัดย่อย 10.2

การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

แผนป้องกันการทุจริต



## โรงเรียนงำเมืองวิทยาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

และ

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

## คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ( Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงาน ภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของ หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของ หน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวก ด้าน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อน ถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐาน การดำเนินงานตาม หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติ และระดับสากล

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การ ปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการ ทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนเจ้าเมืองวิทยาคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้ จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกกลุ่มภารกิจ ได้ร่วมกันขับเคลื่อนการ ดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มีบทบาท ในการ ผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริต ของประเทศ ซึ่งจะสามารถ สะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับ หน่วยงาน ภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การ ทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศ ไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

โรงเรียนเจ้าเมืองวิทยาคม

## บทที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

การทุจริตในสังคมไทยระหว่างช่วงเวลาที่ผ่านมาทศวรรษ ส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาลและเป็นอุปสรรคสำคัญต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในทุกมิติ รูปแบบการทุจริตจากเดิมที่เป็นทุจริตทางตรง ไม่ซับซ้อน อาทิ การรับสินบน การจัดซื้อจัดจ้าง ในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนเป็นการทุจริตที่ซับซ้อนมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตข้าม แดนข้ามชาติ ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่อาชญากรรมอื่น ๆ มากมาย และส่งผลกระทบต่อทางลบในวงกว้าง

ปัจจุบัน ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามบทบาท และภาระหน้าที่ของตนเองเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การรับรู้การทุจริตของประเทศไทยยังจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนา อัน สะท้อนได้จากดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยจากข้อมูลดัชนีวัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ปี ๒๕๖๖ ประเทศไทยได้ ๓๕ คะแนน โดยในปีนี้จัดอยู่ในอันดับที่ ๑๐๘ ของโลก จากจำนวนทั้งหมด ๑๘๐ ประเทศทั่วโลก แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับสูง และสมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่ง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ได้กำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมี ความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการ พัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับ และหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่ม ในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการ ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับ บริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการ และกลไก ที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล เพื่อสร้าง สังคมที่มีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง และมีปัจจัยความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ คือ ทุกภาคส่วนร่วมส่งเสริม การกล่อมเกลางานสังคมและส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัย มุ่งเน้น การปรับพฤติกรรม “คน” โดยการ “ปลูก” และ “ปลูก” จิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนตน สิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดต่อการกระทำ ความผิด ไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต และเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการ ทุจริตทุ กรูปแบบ รวมถึง การส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตของหน่วยงานในสังกัดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ค่านิยมที่ยึดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาต้านทุจริตศึกษา เพื่อปฏิรูป “พลเมืองไทย ในอนาคต” ให้มี ความเป็นพลเมืองเต็มขั้น สามารถทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดี มีจิตสำนึกยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวมมีระเบียบวินัย และเคารพกฎหมาย

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาประเทศ และ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้าง ประเทศไทยไปสู่ ประเทศไทย ๔.๐ โดยกำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้ง แผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการ ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบ เศรษฐกิจของประเทศให้ สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปลูกฝัง “คนไทยไม่ โกง” และยุทธศาสตร์การป้องกันด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการ ประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก ให้หน่วยงานภาครัฐมีการ ดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” ปัจจุบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ ที่สำคัญของ ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงาน ภาครัฐทั่วประเทศจะต้อง ดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและ แนวทางในการ พัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ ป้องกัน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน จึงได้จัดทำมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๗ ฉบับนี้ขึ้น

## บทที่ ๒

### เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA Online)

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุน ต่อการยกระดับ ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวการพัฒนาเครื่องมือ การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนน ดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ ประเด็นการสำรวจ ของแต่ละแหล่งข้อมูลที่ องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการ ประเมิน ดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่อง กับเกณฑ์ การประเมินเดิม และการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุม หลายด้าน ซึ่ง เกี่ยวข้อง กับคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริต ทางอ้อมรวมถึงบริบท แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่ การปรับปรุงแก้ไข ลดโอกาสหรือ ความเสี่ยงที่ จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับ คะแนน CPI ของประเทศไทย ในระยะยาวได้ โดยจำแนก ออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

#### ๑) การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน บุคลากร อื่นใน หน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความ โปร่งใส ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่าง เท่าเทียม กัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อ ทัวไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่าง มุ่งมั่น เต็มความสามารถ และความรับผิดชอบต่อ งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยัง ประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นใน หน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ แม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ ในอนาคต

#### ๒) การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการ ต่าง ๆ ของ หน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่าง คุ่มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับ การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้งบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

### ๓) การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึง การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำใน ฐานะส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิด การแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขาย ตำแหน่ง หรือ การเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

### ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สิน ของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืม ทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืม โดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาต ที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อ เผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไป ปฏิบัติรวมทั้งหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

### ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของ หน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงาน จะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตใน หน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายใน หน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการ ตรวจสอบของฝ่าย ตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

### ๖) คุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ คุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และ ระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสีย อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือน ข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่ เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

### ๓) ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผล การดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวล สงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๔) การปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ การปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และ กระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

### ๕) การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูล ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัด จ้าง ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัด จ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความโปร่งใสในการ บริหารและการดำเนินงานของหน่วยงาน

### ๑๐) การป้องกันการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการ ดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและนโยบายการไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ ความสำคัญต่อผลการประเมิน



เพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตาม การนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

### **เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online)**

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน จำแนกออกเป็น ๓ เครื่องมือ ดังนี้

**๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)** มี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ในตัวชี้วัดการปฏิบัติ หน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต

**๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)** มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินในตัวชี้วัดคุณภาพ การดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน

**๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)** มี วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ ในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต

## บทที่ ๓

### ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของโรงเรียนจ่าเมืองวิทยาคม

การขับเคลื่อนโรงเรียนจ่าเมืองวิทยาคม ให้เป็นโรงเรียนสุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ฝ่ายบริหาร และบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการรายงานข้อมูลตามตัวชี้วัด และรับการประเมิน ITA Online ทั้ง ๓ ด้าน (IIT , EIT, OIT) และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่ปรากฏ เนื่องจากโรงเรียนจ่าเมืองวิทยาคมอยู่ในขั้นตอนการเข้าร่วมรับการประเมินครั้งแรก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

#### ๑.๑ ผลการประเมิน ITAในระดับสถานศึกษา

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสถานศึกษา ของโรงเรียนจ่าเมืองวิทยาคม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ **ไม่มี** ตามประกาศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานสถานศึกษาออนไลน์ (ITA Online)ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

#### ๑.๒ การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ฝ่ายบริหาร คณะครูและบุคลากร ร่วมกัน วิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่หน่วยงานควรมีการพัฒนาและยกระดับให้ดียิ่งขึ้น (มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) มีดังนี้

##### ข้อที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

สถานศึกษาจะต้องสื่อสารข้อมูลต่างๆให้สาธารณชนได้รับทราบ และสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา พัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ โปร่งใส ติดตามตรวจสอบได้

##### ข้อที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

สถานศึกษาจะต้องวางแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน ให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม ปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด

**บทที่ ๔**  
**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนนำเมืองวิทยาคม จากการร่วมกันวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร คณะครูและบุคลากร ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณา ตามตัวชี้วัดพบว่า

**๑. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัดที่ ๑ - ๕** บ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในหน่วยงาน มีการรับรู้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่เรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ จาก การปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ใช้จ่ายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ คุ่มค่า ไม่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบฯ ผู้บังคับบัญชา บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง บุคลากร ในหน่วยงานไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไป ใช้ส่วนตัวหรือไปให้พวกพ้อง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีการทบทวนมาตรการแก้ไขปัญหา รวมถึง ตรวจสอบการทุจริต

**จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้** ดังต่อไปนี้ โดยโรงเรียนนำเมืองวิทยาคมตั้งเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดไว้ที่ร้อยละ ๙๕ (เป็นคะแนนที่ยังไม่ได้คูณค่าน้ำหนักคะแนน)

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

**จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๕) จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คือ**

**ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่** โดยรวมเป็นคะแนนจากการประเมินความรับรู้ของ บุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงาน หรือดำเนินการ ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานให้ความสำคัญมากขึ้น ในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่อการให้บริการของผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

**ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ** โดยรวมเป็นคะแนนการประเมินความรับรู้ของ บุคลากรภายในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ่มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือ พวกพ้อง การเบิกเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ตลอดจน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ ดำเนินการตามระเบียบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

**ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** โดยรวม เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของ บุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ มอบหมายงาน การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและไม่เลือก ปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการ มอบหมายงาน

**ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวม เป็นคะแนน จากการประเมิน การรับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ภายใน ใน การนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืม ทรัพย์สิน ของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมี กระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า บุคลากรได้รับทราบและ นำไปปฏิบัติ และมีการตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ

**ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวม เป็นคะแนน จากการประเมินการ รับรู้ของบุคลากร ภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของ ผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม และร่วมกันกำหนดแผนงานการ ป้องกันการทุจริต ในระดับเขตพื้นที่

#### **ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง**

๑. มีข้อมูลรายละเอียดข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข
๒. มีการประชุมวางแผนการทำงาน แบ่งภาระงานอย่างชัดเจน
๓. ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูล การนำสู่เว็บไซต์ เพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
๔. มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนให้ดีขึ้น

สอดคล้องตาม ผลการ วิเคราะห์ผลการประเมิน เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง วางแผนขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ มีแนวทางการ การกักตุนติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

#### **จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง**

ไม่มี

#### **จุดที่ต้องพัฒนา**

ดำเนินการพัฒนาตามองค์ประกอบในการประเมิน ตัวชี้วัดที่ ๑ - ๕ ซึ่งเป็นจุดแข็ง ให้เกิด ความยั่งยืนและ ต่อเนื่องต่อไป

**๒. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ตัวชี้วัดที่ ๖-๘** บ่งชี้ให้เห็น ประชาชนหรือผู้มารับบริการในหน่วยงาน บ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้มารับบริการในหน่วยงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน ข้อมูล ผู้รับบริการสามารถรับรู้ข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงง่ายมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม มี จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

**มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้**

**จุดแข็ง** (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

**ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน** โดยรวม เป็นคะแนนการประเมินการรับรู้จาก ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม ร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน ปรับปรุงการดำเนินงานสอดคล้องตอบสนองต่อประชาชน และมีบริการออนไลน์ เพื่อรองรับ ความต้องการของผู้มาติดต่อ

**ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง**

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน
๒. การดำเนินงานตอบสนองต่อประชาชน
๓. มีระบบบริการออนไลน์ เพื่อรองรับความต้องการของผู้มาติดต่อ

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง**

ไม่มี

**๓. ผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙-๑๐** บ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงาน มีการวางระบบที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ อย่างเป็นปัจจุบัน แสดงถึง ความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่ สามารถเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม มีจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

**จุดแข็ง** จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

**ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล**

**ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต**

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของ หน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของ ผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ๗ มาตรการ

มาตรการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกัน

การรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกัน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

- ๑) มีข้อมูลประเด็นรายละเอียดข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข
- ๒) มีข้อมูลที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน
- ๓) มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องตามผล การวิเคราะห์ผลการประเมิน เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง วางแผน ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ มีแนวทาง การการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

ข้อบกพร่อง

ไม่มี

## บทที่ ๕

### มาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

#### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลการประเมินข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า สิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ หน่วยงานควรมีการปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสร้างความเข้าใจในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลต่อ สาธารณะ และรายละเอียดที่ต้องเผยแพร่ให้ชัดเจน ครอบคลุม มีมาตรการหรือแนวทางในการขับเคลื่อน ขั้นตอน/วิธีการ ปฏิบัติ กำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน รวมไปถึงมีการกำกับติดตามเป็นระยะ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการและควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้น

**ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ให้ดี ยิ่งขึ้น**

**ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องปรับปรุงเรื่องการระบุ ขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ การให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม และการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy อย่างเคร่งครัด

แผนการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ของโรงเรียนนำเมืองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง การเปิดเผยข้อมูล

ประเด็น	แผนงาน/กิจกรรมตามมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสฯ		เป้าหมาย/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เพื่อประเมินการรับรู้ ของ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ หน่วยงานต่อ คุณภาพการดำเนินงาน</p>	<p>๑.๑ มาตรการการจัดการซื้อ ร้องเรียน การทุจริตและการ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ของ โรงเรียนนำเมือง วิทยาคม</p>	<p>๑.ประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร ๒.แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการจัดการซื้อ ร้องเรียน การทุจริตและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนนำเมือง วิทยาคม ๓.ดำเนินการจัดทำช่องทางร้องเรียน การทุจริต และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รวมถึงเผยแพร่ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของ โรงเรียนนำเมืองวิทยาคม ๔.จัดทำมาตรการและคู่มือในการร้องเรียน ทุจริตและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ๕.ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ถึงช่องทาง การร้องเรียนการทุจริตและการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สื่อโซเชียลมีเดีย สื่ออินโฟกราฟิก</p>	<p>๑.ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการซื้อร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ๒.มีคณะทำงานขับเคลื่อนการจัดการซื้อ ร้องเรียน การทุจริตและการเปิดโอกาสให้ มี ส่วนร่วมผ่าน เว็บไซต์ของโรงเรียนนำเมืองวิทยาคม ๓.มีช่องทางร้องเรียนการทุจริตและการ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และช่องทาง การเผยแพร่ ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการ ดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของ โรงเรียนนำ เมืองวิทยาคม ๔.มีมาตรการและคู่มือในการร้องเรียน ทุจริต และการเปิดโอกาสให้ มี ส่วน ร่วม ๕. ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียรับรู้ถึง ช่อง ทางการ ร้องเรียนการทุจริตและการเปิด โอกาสให้ มี ส่วน ร่วม ๖.มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ตามช่องทาง ต่างๆ</p>	<p>กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>กลุ่มบริหาร งบประมาณ</p>



ประเด็น	แผนงาน/กิจกรรมตามมาตรการและแนวทางในการส่งเสริม คุณธรรม และความโปร่งใสฯ		เป้าหมาย/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	๑.๒ มาตรการจัดการ เรื่อง ร้องเรียนการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ	๑.ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับ บุคลากร ๒.จัดทำมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓.เผยแพร่ช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ มิชอบทางเว็บไซต์ โรงเรียนจำเมือง วิทยาคม	๑.ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒.มีมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓.มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มบริหาร งานทั่วไป
	๑.๓ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑.ประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจกับ บุคลากร ๒.จัดทำประกาศ เรื่อง นโยบายการไม่ รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของ โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. ประชาสัมพันธ์นโยบายการไม่ รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	๑.ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ๒.มีประกาศ เรื่อง นโยบายการไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของ โรงเรียนจำเมืองวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. บุคลากรเกิดการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๗	กลุ่มบริหาร งานบุคคล

ประเด็น	แผนงาน/กิจกรรมตามมาตรการและแนวทางในการส่งเสริม คุณธรรม และความโปร่งใสฯ		เป้าหมาย/ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๑.๔ การให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย ติดต่อโรงเรียนนำเมือง วิทยาคม ผ่านช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>๑.ประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร ๒.จัดทำประกาศช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับ ติดต่อโรงเรียนนำเมือง วิทยาคม ๓.เผยแพร่ช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์สำหรับ ติดต่อโรงเรียนนำเมือง วิทยาคม ทางเว็บไซต์</p>	<p>๑.ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียติดต่อ โรงเรียนนำเมืองวิทยาคม ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ๒.มีประกาศช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับ ติดต่อโรงเรียนนำเมืองวิทยาคม เพื่อ เผยแพร่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทราบ ๓.ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ถึงช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อโรงเรียน นำเมืองวิทยาคมทางเว็บไซต์</p>	<p>เมษายน - กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>กลุ่ม บริหารงาน ทั่วไป</p>

## ข้อจำกัดของหน่วยงานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของโรงเรียนกำแพงวิทยาคม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น ได้มีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา การบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังมีประเด็นที่ต้องการสะท้อนข้อจำกัดของหน่วยงานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

ด้วยบริบทของโรงเรียนกำแพงวิทยาคมซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการที่ หลากหลายและมีจำนวนมาก ดังนั้น ประเด็นคุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และ ระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อนำที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของงาน รวมถึงพฤติกรรมกรถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ นั้น *ไม่เป็นไปตามค่า เป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัด* ดังนี้

๑. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดการจัดทำขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน
๒. เจ้าหน้าที่ให้บริการไม่ทั่วถึง บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก