มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐหรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่งโดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพขององค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการให้บริการสามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้นการประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตัวชี้วัดตามแบบการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ได้คะแนน ๒๔.๘๐ คะแนน
ตัวชี้วัดตามแบบการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้คะแนน ๒๒.๒๙ คะแนน
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ได้คะแนน ๔๐.๐๐ รวมผล ๘๗.๐๙ ผลการประเมิน A

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ของโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ ละตัวชี้วัด ที่แสดงให้ถึงถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง คือตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๑๐๐ คือตัวชี้วัดที่ ๙ และ ๑๐ ส่วนที่จะต้องพัฒนา เนื่องจากได้คะแนนต่ำ คือตัวชี้วัดที่ ๗ และ ๘

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๓.๒๘ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดเพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักการเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ใน

ฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรมนอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๘.๔๘ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและ เผยแพร่อย่างโปร่งใส ไป จนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และไม่เอื้อ ประโยชน์ แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจ รับพัสดุด้วย

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๘๔.๒๓ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้อกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง ที่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๘.๒๑ เป็นคะแนนจาก ตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทาง ในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพย์สินทางราชการของบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือภาคเอกชน ตรวจจะต้องทราบถึงแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้หน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๙.๐๖ เป็นคะแนน จากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งต้องนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรับการทำงานในทุกตัวชี้วัด และในตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำควรดำเนินการตรวจสอบและดำเนินการแก้ไข

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๕.๗๑ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์จากการประเมินการับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือก

ปฏิบัติ รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดปังหรือบิดเบือนข้อมูล

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๓.๕๑ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๓.๖๘ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นด้วยทั้งในส่วนผู้ที่มาติดต่อกับหน่วยราชการโดยตรงหรือทรงออนไลน์

(๙) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ เป็นคะแนน จากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๑๐) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ เป็นคะแนนจากตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายที่ไม่รับของขวัญการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกขั้นตอนการดำเนินการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	กลุ่มงาน/ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	แนวทางการกำกับ ติดตาม
๑. การปฏิบัติหน้าที่	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ๒. กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๒. การใช้งบประมาณ	๑. แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานประจำปี ซึ่งมีรายละเอียดของแหล่งที่ได้จัดสรรตามประเภทรายการใช้จ่าย ๒. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตาม แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ๓. รายงานผลใช้จ่าย งบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ๔. สรุป และรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ ๕. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงบประมาณ	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๓. การใช้อำนาจ	๑. กำหนดนโยบาย/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่ง จะต้อง	กลุ่มบริหารงานบุคคล	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม -

	เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๒. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน			**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๔. การใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการ	๑. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับใช้ทรัพย์สินของราชการ ๒. แจ้งขั้นตอนการขออนุญาตการขอยืมที่ถูกต้อง ๓. มีมาตรการการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๔. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๑. ทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงานปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ๒. จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงาน ๓. จัดทำมาตรการการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ๔. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๕. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติงานโดยยึดหลักตาม มาตรฐาน ขั้นตอนระยะที่กำหนด และผู้รับผิดชอบ ชัดเจน ๒. กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่**

	๔. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน			**๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๑. เผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่ต้องถูกต้องครบถ้วนและปัจจุบัน ๒. จัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อสามารถ ส่งคำติชมหรือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ การให้บริการ และมีการชี้แจงได้อย่างชัดเจนรวมถึง จัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อ สามารถร้องเรียนการ ทุจริต ๓. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๔. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๘. การปรับปรุงระบบการ ทำงาน	๑. ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ๒.นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิด ความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ๓. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมาก ขึ้น ๔. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๕. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๙. การเปิดเผยข้อมูล	๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การ กำหนดขั้นตอน วิธีการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ เผยแพร่ข้อมูลต่อ	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖	**รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑** ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗

	สาธารณะ ๒. รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๓. เผยแพร่ข้อมูลผ่ายเว็บไซต์หน่วยงาน			ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - **รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒** ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม
๑๐. การป้องกันการทุจริต	๑. ดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนง ของผู้บริหารและนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการ ทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต วิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. จัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องหรือ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ๓. ทบทวนและจัดทำมาตรการภายใน เพื่อป้องกัน การทุจริต โดยกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายใน สถานศึกษาให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องตามผลผลการ ประเมิน ๔. รายงานผลกสารดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๕. มีการกำกับ ติดตาม โดยผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ ได้รับมอบหมาย ๖. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๗	-รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม - รายงานผลการดำเนินงาน ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการ กำกับ ติดตาม