

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้อง ดำเนินการโดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

ITA เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมินจะได้รับทราบผลการประเมินเพื่อให้เกิดความตระหนักและนำไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส ลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและต่อประเทศชาติสูงสุด และได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทยมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่
๒. การใช้งบประมาณ
๓. การใช้อำนาจ
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต
๖. คุณภาพการดำเนินงาน
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร
๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน
๙. การเปิดเผยข้อมูล
๑๐. การป้องกันการทุจริต

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA มี ๓ เครื่องมือ ได้แก่

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

เกณฑ์ระดับการประเมิน มี ๗ ระดับ ดังนี้

ผลคะแนน ๙๕ – ๑๐๐ คะแนน ระดับ AA

ผลคะแนน ๘๕ – ๙๔ คะแนน ระดับ A

ผลคะแนน ๗๕ – ๘๔ คะแนน ระดับ B

ผลคะแนน ๖๕ – ๗๔ คะแนน ระดับ C

ผลคะแนน ๕๕ – ๖๔ คะแนน ระดับ D

ผลคะแนน ๕๐ – ๕๔ คะแนน ระดับ E

ผลคะแนน ๐ – ๔๙ คะแนน ระดับ F

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนวัดธัญญะผล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒.๑ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ในภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้คะแนนร้อยละ ๘๕.๔๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน A (Good) โดย ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละเฉลี่ย ๙๖.๔๒ ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่น ๆ คือ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๙๑

๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนวัดธัญญะผล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๐๘ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับ C เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดได้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๓.๐๙ ระดับ A

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๙๒ ระดับ B

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๓.๓๘ ระดับ B

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๓๔ ระดับ B

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๓.๗๔ ระดับ B

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๕๗ ระดับ B
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๖๐ ระดับ B
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๔๐ ระดับ B
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๕๐.๓๔ ระดับ E
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๔๓.๗๕ ระดับ F

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนวัดธัญญะผล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๙๐) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๐๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๓.๒ จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๐) จำนวน ๙ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๙๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่วยงานให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๓๘ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็น

ของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชน หรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๖๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนเห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๔๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

(๘) **ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๓๔ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๙) **ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๓.๗๕ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริการ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกัน การทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔.๑ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเฉลี่ย ๒๔.๘๑ จาก ๓๐.๐๐ เท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๐ อยู่ในระดับ A บ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มนการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพโดยสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	(๑) บุคลากรภายในสถานศึกษา ปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด (๒) บุคลากรภายในสถานศึกษา ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน (๓) บุคลากรภายในสถานศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งถึงความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และให้ความรับผิดชอบหากเกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	(๑) ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก มาตรฐาน และมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินงานตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด (๒) ประเมินการรับรู้ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติการณ์การ เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ

	(๔) บุคลากรภายในสถานศึกษาจะต้องไม่เรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือสิ่งของที่อาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้มารับบริการ (๕) บุคลากรภายในสถานศึกษาจะต้องไม่ให้เงิน ทรัพย์สินหรือสิ่งอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้แก่บุคคลภายนอก	
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	(๑) บุคลากรภายในสถานศึกษารับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (๒) สถานศึกษาใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (๓) สถานศึกษาจะต้องไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (๔) บุคลากรภายในสถานศึกษาจะต้องไม่เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ (๕) สถานศึกษามีการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (๖) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	(๑) บุคลากรภายในสถานศึกษาต้องรับรู้ประเด็นการเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	(๑) บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม (๒) บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม (๓) ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม (๔) ผู้บังคับบัญชาต้องไม่สั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (๒) ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง

	(๕) การบริหารงานบุคคล จะต้องไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง	
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	(๑) การรับรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๒) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (๓) การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	(๑) สร้างแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๒) มีขั้นตอนการขออนุญาตการขอยืมที่ถูกต้อง (๓) สร้างมาตรการการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	(๑) ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต (๒) นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (๓) จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไข (๔) การแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน (๕) การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย	(๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต (๒) มอบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตต่อบุคลากรภายในองค์กร (๓) จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (๔) กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต

๔.๒ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External)
ได้คะแนนเฉลี่ย ๒๓.๔๖ จาก ๓๐.๐๐ เท่ากับร้อยละ ๗๘.๒๐ อยู่ในระดับ B บ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการยังไม่มีเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยเท่าที่ควร งานยึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการโดยตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามี การเรียกรับสินบนทั้งที่เป็นเงินทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ อย่างไรก็ดีสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	(๑) การปฏิบัติงาน/การให้บริการแก่ผู้รับบริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด (๒) การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่านกับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันของพนักงาน	(๑) มีขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างชัดเจน (๒) สร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในหน่วยงานให้บริการต่อผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	(๑) การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน (๒) ผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ (๓) การจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ (๔) ช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	(๑) เผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน (๒) แจ้งผลการดำเนินงานข้อร้องเรียนต่อสาธารณชน (๓) จัดช่องทางให้ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น / ร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ อย่างหลากหลาย
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	(๑) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน (๒) การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	(๑) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานการบริการให้เกิดความโปร่งใสมีวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น

๔.๓ ผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนนเฉลี่ย ๑๘.๘๒ จาก ๔๐.๐๐ เท่ากับร้อยละ ๔๗.๐๕ อยู่ในระดับ F บ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานไม่มีการวางระบบที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน แสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยรวมแล้วหน่วยงานสามารถเป็น “ต้นแบบ” ในการดำเนินงานในด้านความโปร่งใสแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	(๑) ข้อมูลพื้นฐาน -การเปิดเพื่อสอบทานของข้อมูลการติดต่อ (๒) การบริหารงาน - การเปิดเผยข้อมูล E-service ไม่สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด (๓) การบริหารเงินงบประมาณ - การเปิดเผยข้อมูล แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุไม่สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด	(๑) พัฒนาระบบให้มีช่องทางเพื่อสอบทานของข้อมูลการติดต่อ (๒) ปรับปรุงข้อมูลระบบ E-service ให้สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด (๓) ปรับปรุงข้อมูล แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุให้สอดคล้องตามรายละเอียดที่กำหนด
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	(๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	(๑) วางแผนและดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง (๒) สร้างมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

๕. ประเด็นที่จะต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด (คะแนนต่ำกว่า ๙๐ คะแนน)

- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๙๒ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๓.๓๘ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๖.๓๔ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๓.๗๔ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๕๗ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๖๐ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๔๐ ระดับ B
- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๕๐.๓๔ ระดับ E
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๔๓.๗๕ ระดับ F

ซึ่งประเมินจากการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ มีรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๔๓.๗๕ ระดับ F เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและนโยบายไม่รับของขวัญ(No Gift Policy) การประเมินความเสี่ยงเพื่อการ

ป้องกันการทุจริตการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการ

๖. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
(๑) ข้อมูลพื้นฐาน	จัดทำข้อมูลพื้นฐานได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล	- กลุ่มบริหารงานทั่วไป - กลุ่มบริหารงานบุคคล	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(๒) แผนดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ	จัดทำแผนดำเนินงาน แผนปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการของกลุ่มงาน ทุกกลุ่ม	-กลุ่มบริหารงานวิชาการ -กลุ่มบริหารงาน งบประมาณ -กลุ่มบริหารงานบุคคล -กลุ่มบริหารงานทั่วไป	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(๓) แผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	จัดทำแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	-กลุ่มบริหารงาน งบประมาณ	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(๔) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-กลุ่มบริหารงานบุคคล	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน	-กลุ่มบริหารงานวิชาการ -กลุ่มบริหารงาน งบประมาณ -กลุ่มบริหารงานบุคคล -กลุ่มบริหารงานทั่วไป	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
(๖) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	จัดทำเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร สร้างเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	-กลุ่มบริหารงานวิชาการ -กลุ่มบริหารงาน งบประมาณ -กลุ่มบริหารงานบุคคล -กลุ่มบริหารงานทั่วไป	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

	และจัดแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต		
(๗) มาตรการภายในเพื่อ ป้องกันการทุจริต	จัดทำมาตรการภายในเพื่อ ป้องกันการทุจริตได้แก่ -มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อ สาธารณะ -มาตรการให้มีผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมีส่วนร่วม -มาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง -มาตรการจัดการเรื่อง ร้องเรียนการทุจริต -มาตรการป้องกันการรับ สินบน -มาตรการป้องกันการ ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวม -มาตรการตรวจสอบการใช้ ดุลยพินิจ	-กลุ่มบริหารงานวิชาการ -กลุ่มบริหารงาน งบประมาณ -กลุ่มบริหารงานบุคคล -กลุ่มบริหารงานทั่วไป	รายงานความก้าวหน้า และสรุปผลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖