

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
โรงเรียนบ้านคลองมะขาม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



โรงเรียนบ้านคลองมะขาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานคร
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง และนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลการประเมินค่าคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้ทราบประเด็นข้อบกพร่อง จุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน และประเด็นที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น และแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะเป็นประโยชน์ในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

โรงเรียนบ้านคลองมะขาม

เมษายน ๒๕๖๗

**การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

การขับเคลื่อนโรงเรียนบ้านคลองมะขามให้เป็นเขตสุจริต ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทีมบริหารโรงเรียนบ้านคลองมะขามให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือขับเคลื่อน อย่างเต็มกำลังความสามารถ การขับเคลื่อนนำโดย ว่าที่เรือตรีชนพงศ์ บุญวาทิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองมะขาม และรองผู้อำนวยการผนวกกับบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเห็นความสำคัญ มีความตระหนัก ตั้งใจส่งเอกสาร หลักฐานและรับการประเมิน ITA Online ทั้ง ๓ ด้าน (IIT, EIT, OIT) และจากผลให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA Online) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ได้คะแนน ๙๒.๕๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จึงกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ดังต่อไปนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม

๑.๑ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในภาพรวมระดับประเทศ

ระดับ	จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา	ร้อยละ
AA	๑๒๗	๕๖.๔๔
A	๕๖	๒๔.๘๙
B	๑๐	๔.๔๔
C	๑๘	๘
D	๔	๑.๙๘
E	๒	๐.๙๙
F	๘	๓.๕๖

๑.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้คะแนน ๙๒.๕๖ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน **ระดับ A (ผ่าน)** โดย ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนสูงสุด ๙๗.๗๔ คะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนน ๘๗.๕๐ คะแนน

๑.๓ ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขามที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๕) สรุปได้ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ผลคะแนน ITA	พัฒนาการ	ผลต่างของคะแนน ITA
๒๕๕๙	๗๓.๑๖	-	-
๒๕๖๐	๖๕.๖๖	ลดลง	- ๗.๕๐
๒๕๖๑	๗๖.๗๑	เพิ่มขึ้น	+ ๑๑.๐๕
๒๕๖๒	๘๔.๕๐	เพิ่มขึ้น	+ ๗.๗๙
๒๕๖๓	๘๗.๘๓	เพิ่มขึ้น	+ ๓.๓๓
๒๕๖๔	๘๐.๙๒	ลดลง	- ๖.๙๑
๒๕๖๕	๙๒.๕๖	เพิ่มขึ้น	+๑๑.๖๔

๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม เป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านคลองมะขามและจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียนบ้านคลองมะขามเรียงตามลำดับคะแนนได้ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่	ประเด็นตัวชี้วัด	คะแนน	ระดับ	หมายเหตุ
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๖.๕๘	AA	ผ่าน
๒	การใช้งบประมาณ	๘๙.๖๐	A	ผ่าน
๓	การใช้อำนาจ	๙๓.๒๖	A	ผ่าน
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๑.๕๘	A	ผ่าน
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๓.๙๕	A	ผ่าน
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๗.๗๔	AA	ผ่าน
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๖.๘๒	AA	ผ่าน
๘	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๕.๐๒	AA	ผ่าน
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๙๑.๐๐	A	ผ่าน
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๘๗.๕๐	A	ผ่าน

หมายเหตุ : คะแนนและระดับผลการประเมิน

ระดับ		คะแนน	หมายเหตุ
AA	Excellence	๙๕.๐๐ – ๑๐๐	ผ่าน
A	Very Good	๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙	ผ่าน
B	Good	๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙	ไม่ผ่าน
C	Fair	๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙	ไม่ผ่าน
D	Poor	๕๕.๐๐ – ๖๔.๙๙	ไม่ผ่าน
E	Extremely Poor	๔๐.๐๐ – ๕๔.๙๙	ไม่ผ่าน
F	Fail	๐ – ๔๙.๙๙	ไม่ผ่าน

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน ITA ไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นรายตัวชี้วัด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๒.๑ ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัดที่ ๑-๕ ได้คะแนนเท่ากับ ๒๗.๕๐ อยู่ในระดับ A (Very Good) บ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนจากปีที่แล้ว) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๕๘ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการ ความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๕๘ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า บุคลากรได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ และมีการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๙๕ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็น รูปธรรม เห็นได้ว่าในปีที่ผ่านมา มีการสร้างการรับรู้การป้องกันการทุจริตโดยเชิญ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตจังหวัดตราด มาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ สร้างความตระหนัก อย่างไรก็ตาม ก็ดี ควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในเรื่องการสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

จุดอ่อน (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนจากปีที่แล้ว) จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๖๐ เป็นคะแนนจากการ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีการประชุมทีมบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อย่างละเอียดรอบคอบ แต่คาดว่าจะการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณอาจยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรทุกคนในสำนักงาน ปัญหาอุปสรรคในช่องทางการเผยแพร่และสื่อสาร ลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่อาจถูกมองและประเมินว่า ไม่คุ้มค่าในบางโครงการ ซึ่งหน่วยงานต้องพัฒนาและให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้อย่างเปิดเผย โปร่งใสตรวจสอบได้

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๒๖ เป็นคะแนนจากการ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน ซึ่งคะแนนที่ลดลงอาจเกิดขึ้นจากบุคลากรภายในหน่วยงานเห็นว่า การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา อาจเหลื่อมล้ำงานที่มีความคาบเกี่ยวว่ากลุ่มใดควรรับผิดชอบ เมื่อผู้บังคับบัญชาตัดสินใจมอบหมายจึงอาจเกิดการต่อต้านในจุดนี้ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อาจมีบุคคลผู้เสียผลประโยชน์ในเรื่องขึ้นเงินเดือน ตอบคำถาม IIT ในลักษณะเชิงลบต่อองค์กรได้ ซึ่งหน่วยงานต้องพัฒนาและให้ความสำคัญกับการสร้างเจตคติที่ดีต่อระบบราชการ และผู้บังคับบัญชาต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการใช้ดุลยพินิจพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และนำระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถ มาเป็นหลักในการพิจารณา สร้างการรับรู้ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นให้ชัดเจนและนำเกณฑ์มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ตัวชี้วัดที่ ๖-๘ ได้คะแนนเท่ากับ ๒๘.๙๖ อยู่ในระดับ AA (Excellence) บ่งชี้ให้เห็น ว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการโดยตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่าการเรียกรับสินบนทั้งเป็นเงินทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ อย่างไรก็ดีพบว่า ตัวชี้วัดทั้ง ๓ ตัว ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT มีคะแนนลดลงจากปีที่ผ่านมา จึงวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

จุดแข็ง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้ติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการ ดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่าประชาชน หรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการ ดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และพบว่าไม่มีการเรียกรับสินบน

จุดที่ต้องพัฒนา ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือ ข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความ โปร่งใส มีการปรับปรุงวิธีการขั้นตอนให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

จุดแข็ง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๘๒ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชนที่ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้ บริการ ซึ่งหน่วยงานจัดให้มีและยังคงคุณภาพดีมีมาตรฐาน

จุดที่ต้องพัฒนา หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการ สามารถติดต่อสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะ และการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะ สะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการ ประเมินความพึงพอใจด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์เป็นระยะๆ เพื่อเช็คความพึงพอใจในภาพรวม ให้เห็น ภาพสะท้อน และเป็นการสำรวจจุดบกพร่องของช่องทางสื่อสารที่หน่วยงานมีและดำเนินการ

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

จุดแข็ง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของ หน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานได้ดำเนินการมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพที่ดี

จุดที่ต้องพัฒนา หน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้ มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙-๑๐ ได้คะแนนเท่ากับ ๓๗.๕๐ บ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงาน ยังไม่มีการวางระบบที่ดีเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป้นปัจจุบัน อย่างไรก็ดี มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล ส่วนนี้เป็นจุดแข็งที่หน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยรายละเอียดด้านโครงสร้างองค์กร ข้อมูลผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อมูลการติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจการจัดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กร ข่าวประชาสัมพันธ์ Q and A และ Social Network ได้ครบถ้วนถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ประเมิน

(๒) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลการดำเนินการ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ ส่วนนี้เป็นจุดแข็งที่หน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านแผนดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ประจำปีรอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการบริหาร รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ และ E-Service ได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

(๓) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ ส่วนนี้เป็นจุดแข็งที่หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ โดยหน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรอบ ๖ เดือน รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุประจำปี ได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

(๔) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ส่วนนี้เป็นจุดแข็งที่หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยหน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

จุดที่ต้องพัฒนา จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยหน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยได้คะแนนใน ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เท่ากับ ๐ ซึ่งมีจุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง คือ ๑) **หน่วยงานมีการปฏิบัติตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ครบถ้วนทุกด้าน** คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๒) **ข้อมูลที่เผยแพร่บนสารสนเทศอาจเข้าถึงยาก** และคณะกรรมการตรวจประเมินอาจเปิดเข้าไปดูข้อมูลไม่ได้ ทำให้ไม่เห็นข้อมูล ดังนั้นจึงต้องแก้ไขปรับปรุงในเรื่องของนำเสนอข้อมูลให้ง่ายแก่การเข้าถึง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการกับปัญหานี้

(๒) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยหน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยได้คะแนนใน ๐๓๐ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เท่ากับ ๐ ซึ่งมีจุด

ที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนคือ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น หน่วยงานมิได้ดำเนินการแยกออกจากหัวข้อช่องทางการร้องเรียนปกติ ซึ่งประเด็นที่จะต้องพัฒนาในส่วนนี้ คือ จัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบตามหลักเกณฑ์

(๓) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต หน่วยงานได้เปิดเผยข้อมูลเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนป้องกันการทุจริต โดยหน่วยงานได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดด้านเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือนและรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี โดยได้คะแนนใน ๐๓๖ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี เท่ากับ ๐ ซึ่งมีจุดที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขคือ **ขาดแผนการจัดการความเสี่ยง** ทำให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในส่วนนี้ จึงต้องพัฒนาโดยการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และได้คะแนนในข้อ ๐๓๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ ๐ ซึ่งมีจุดที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขคือ กิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งในหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดนั้น มีด้วยกัน ๕ กิจกรรม **แต่ได้รายงานไม่ครบ ๕ กิจกรรม** จึงต้องพัฒนาโดยการรายงานให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. แนวทางการนำผลจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนา
ตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency
Assessment : IIT)

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	จุดที่ต้องพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒	การใช้งบประมาณ	๑.เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ครอบคลุมทั่วถึง ๒.วางแผนจัดทำโครงการให้ทุกโครงการเกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์จริง ๓.ให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้อย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ ๓	การใช้อำนาจ	๑. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ/องค์กร ๒. ผู้บังคับบัญชาต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการใช้ดุลยพินิจพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และนำระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถ มาเป็นหลักในการพิจารณา ๓. สร้างการรับรู้ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นให้ชัดเจนและนำเกณฑ์มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนาตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	จุดที่ต้องพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๖	คุณภาพการดำเนินงาน	เผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความ โปร่งใส มีการปรับปรุงวิธีการขั้นตอนให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ ๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถติดต่อสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการประเมินความพึงพอใจด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์เป็นระยะๆ เพื่อเช็คความพึงพอใจในภาพรวม ให้เห็นภาพสะท้อน และเป็นการสำรวจจุดบกพร่องของช่องทางสื่อสารของหน่วยงาน
ตัวชี้วัดที่ ๘	การปรับปรุงการทำงาน	การดำเนินการในเรื่องกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดที่ต้องพัฒนาตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

[illegible]

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	จุดที่ต้องพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๑๐	การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต <u>การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต</u> ○ ๓๖ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต <u>การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</u> ○ ๓๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	การจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบโจทย์ให้ตรงตามเนื้อหา พัฒนาโดยการรายงานให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๕ กิจกรรม

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสที่สอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม

มาตรการต่อตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.การใช้ งบประมาณ	๑.เผยแพร่แผนการใช้จ่าย งบประมาณให้ครอบคลุมทั่วถึง ๒.วางแผนจัดทำโครงการให้ทุก โครงการเกิดความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์จริง ๓.การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ตนเองได้อย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้	ครูผู้รับผิดชอบ(งานงบประมาณ) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์สำนักงานเขต วางแผนร่วมกันในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง โดยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย หรือช่องทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ครูผู้รับผิดชอบ (งานงบประมาณ) ร่วมกับผู้รับผิดชอบ โครงการทุกกลุ่ม ร่วมกันวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ โดยชี้แจงน้ำหนักของงบประมาณที่ลงกับความจำเป็นประโยชน์ต่อ เด็กนักเรียนหรือสาธารณชนส่วนรวม แต่งตั้งคณะกรรมการทุกภาคส่วนในสำนักงาน ประชุม วางแผนจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี	๑.ครูที่ได้รับมอบหมายดำเนินการ ตามขั้นตอนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาสิ้นไตรมาสที่ ๑ และทำ บันทึกรายงานผลต่อ ผอ.โรงเรียนบ้าน คลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชาโรงเรียนบ้านคลอง มะขาม สอดส่องดูแล ให้การ ดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลับกรองงานและลง นามในบันทึกรายงานผล ๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔.ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนาม	กลุ่มบริหาร งบประมาณ

มาตรการต่อตัวชีวิตที่ ๓ การใช้อำนาจ

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.การใช้อำนาจ	๑. การพัฒนาเจตนคติของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีทัศนคติที่ดีต่อ ระบบราชการ/องค์กร ๒. ผู้บังคับบัญชาดำรงตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีการใช้ดุลยพินิจ พิจารณาความดีความชอบให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เท่า เทียม ปราศจากอคติ และนำระบบ คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มา เป็นหลักในการพิจารณา ๓. สร้างการรับรู้ในเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนขั้นให้ชัดเจนและนำ เกณฑ์มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม	ผู้บังคับบัญชา ปลุกฝัง พัฒนาเจตนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใน วาระโอกาสกิจกรรมต่างๆ ผู้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสม ปฏิบัติชอบต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในวาระโอกาสกิจกรรมต่างๆ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (งานเลื่อนขั้น) วางแผนจัดกระบวนการ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบให้ถูกต้อง ครบถ้วนตาม กฎเกณฑ์ จัดเตรียมเอกสารหลักฐานครบถ้วน วางกรอบเกณฑ์ การพิจารณาตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ครูผู้รับผิดชอบ (งานเลื่อนขั้น) วางแผนการสื่อสารถ่ายทอด กฎเกณฑ์การพิจารณา ต่อข้าราชการในสังกัด ในวาระโอกาส กิจกรรมต่างๆ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอน ปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา และทำบันทึกรายงานผลต่อ ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การ ดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามใน บันทึกรายงานผล ๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔ ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนามรับทราบ/สั่งการตามที่ เห็นสมควร	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล

มาตรการต่อตัวชีวิตที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑. คุณภาพการดำเนินงาน	เผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความ โปร่งใส มีการปรับปรุงวิธีการขั้นตอนให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจาก ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการดำเนินการ	ครูผู้รับผิดชอบรายงานผลงาน กิจกรรมโครงการ วางแผนร่วมกับเจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มในการเผยแพร่ผลงาน ให้ปรากฏต่อสาธารณชน ในช่องทางต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา และทำบันทึกรายงานผลต่อ ผอ,โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามในบันทึกรายงานผล ๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔. ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนามรับทราบ สั่งการตามที่เห็นสมควร	ทุกกลุ่มงาน

มาตรการต่อตัวชีวิตที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	สร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มี ช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการ สามารถติดต่อสอบถาม ให้ ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะสะท้อนถึงการ สื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมี ประสิทธิภาพ	ครูผู้รับผิดชอบ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อ ข้าราชการ ให้ข้าราชการได้ทราบในวาระโอกาสกิจกรรมต่างๆ พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอน ปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา และทำบันทึกรายงานผลต่อ ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การ ดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามใน บันทึกรายงานผล ๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔. ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขามลง นามรับทราบ/สั่งการตามความเห็นสมควร	ทุกกลุ่มงาน

มาตรการต่อตัวชีวิตที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.การปรับปรุงระบบการทำงาน	การดำเนินการในเรื่องกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	จัดทำ ผู้รับฟังความคิดเห็น จัดเตรียมอุปกรณ์การเขียน ให้พร้อม เพื่อให้บริการ นำข้อมูลการแสดงความคิดเห็นมาวิเคราะห์ ค้นหาวิธีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาและทำบันทึกรายงานผลต่อผอ,โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามในบันทึกรายงานผล ๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔. ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนามรับทราบ/สั่งการตามที่เหมาะสมควร	ทุกกลุ่มงาน

มาตรการต่อตัวชีวิตที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการ/กิจกรรม/ผลงานที่สอดคล้องเป็นไป ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน ๒.การนำเสนอข้อมูลให้ง่ายแก่การเข้าถึง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการ	ครูผู้รับผิดชอบทบทวนนโยบายบริหารงานบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตรวจสอบโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายข้างต้น นำโครงการ/กิจกรรมนั้นมาเผยแพร่ สุดท้ายตรวจสอบให้ครอบคลุมนโยบายในทุกหัวข้อประกอบ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา และทำบันทึกรายงานผลต่อ ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามในบันทึกรายงานผล	กลุ่ม บริหารงาน บุคคล
๒.ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบตามหลักเกณฑ์โดยแยกออกจากหัวข้อช่องทางการร้องเรียนปกติ	ครูผู้รับผิดชอบ สร้างช่องทางการร้องเรียนขึ้นใหม่ ๑ ช่องทาง ใน เว็บไซต์ของหน่วยงาน เฉพาะสำหรับรับเรื่องราวร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔. ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนามรับทราบ/สั่งการตามที่เห็นสมควร	

มาตรการต่อตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

มาตรการ	แผนงาน/กิจกรรมที่จะปรับปรุง	ขั้นตอนปฏิบัติ	แนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑.การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	การจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบโจทย์ให้ตรงตามเนื้อหา	ครูผู้รับผิดชอบทบทวนคู่มือ ITA ๒๕๖๖ ศึกษารายละเอียดข้อมูลที่หน่วยประเมิน ITA ต้องการโดยละเอียด สำนวความเสี่ยงการเกิดทุจริต/ผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในทุกกลุ่ม ภายในสำนักงาน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค้นหาแนวทางมาตรการ ลดความเสี่ยงนั้น สุดท้ายตรวจสอบให้ครอบคลุมครบถ้วนในทุกหัวข้อองค์ประกอบ	๑.ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนปฏิบัติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาและทำบันทึกรายงานผลต่อ ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ๒.ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล ให้การดำเนินการเป็นไปโดยเรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน กลั่นกรองงานและลงนามในบันทึกรายงานผล	กลุ่มบริหารงบประมาณ
๒.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	พัฒนาโดยการรายงานให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๕ กิจกรรม	ครูผู้รับผิดชอบทบทวนคู่มือ ITA ๒๕๖๖ ศึกษารายละเอียดข้อมูลที่หน่วยประเมิน ITA ต้องการโดยละเอียด ตรวจสอบโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต นำโครงการ/กิจกรรมนั้นมาเผยแพร่ สุดท้ายตรวจสอบให้ครอบคลุมครบถ้วนในทุกหัวข้อองค์ประกอบ	๓. รอง ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ตรวจทานงาน/ ลงนาม ๔. ผอ.โรงเรียนบ้านคลองมะขาม ลงนามรับทราบ/สั่งการตามที่เห็นสมควร	



