



โรงเรียนน้ำดิบวิทยาคม

Namdibwittayakom School

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในสถานศึกษา

การวิเคราะห์ผลการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของสถานศึกษา

**ปีงบประมาณ
2567**



081-992-7645



www.ndk.ac.th



บันทึกข้อความ

โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม
เลขรับ.....
วันที่ 26 มิ.ย. 2568
เวลา.....

ส่วนราชการ โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

ที่ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ

โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำตบวิทยาคม

ตามที่ โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม กำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และมอบหมายงาน ITA ในฐานะผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นั้น

งาน ITA ได้นำข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของโรงเรียน น้ำตบวิทยาคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามภารกิจ ของหน่วยงาน และกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันการ ทุจริตภายในหน่วยงานแล้ว จึงขอเสนอรายงาน ดังแนบเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางโสภิต ปินตาตง)

ผู้รายงาน

ผู้อำนวยการ

งาน ITA กองทุนการวิจัยและ
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

☒ เพื่อทราบ ☐ เพื่อโปรดพิจารณา

☐ เห็นควรมอบ.....

30 มิ.ย. 68

-mm

-นางสาว ITA

ดีเยี่ยม

25
30-6-68

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของตน และมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

รายงานฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในรอบปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๓) ประกอบด้วย ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

ในการนี้ โรงเรียนน้ำดิวิทยาคมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับนี้จะสามารถยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) สะท้อนถึงภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงาน และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับ และค่าคะแนนที่สูงขึ้นต่อไป

โรงเรียนน้ำดิวิทยาคม

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
หลักการและเหตุผล	๑
ผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของโรงเรียนน้ำตึบวิทยาคม	๓
การวิเคราะห์ข้อมูล	๕
การนำผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติ	๑๖
ข้อจำกัด	๒๑

หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA)” เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและที่ผ่านมามีพบว่า หลายหน่วยงานนำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปเป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน ให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน มีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ในด้านบริหารจัดการในหน่วยงาน ก็ยังพบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันในประเด็นที่อาจเป็นความเสี่ยงหรือเป็นช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตการรับสินบนหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และสามารถยับยั้งการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด ตลอดจนยังผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานในภาพรวมของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

สำหรับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ ยังคงใช้กรอบแนวทางการประเมินเช่นเดียวกับปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อให้สถานศึกษาที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินตลอดจนข้อเสนอแนะที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่อง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษา (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษาตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อสถานศึกษา (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อสถานศึกษาได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
 ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
 ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษา ที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของสถานศึกษา โดยมีคณะที่ปรึกษาการประเมินเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนน พร้อมข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดแบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)

- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส
 ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
 ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	เงื่อนไข	
	คะแนน ITA	คะแนนรายเครื่องมือ
ผ่านดีเยี่ยม	๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕ คะแนน
ผ่านดี	๘๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
ผ่าน	๘๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	
ต้องปรับปรุง	๗๐.๐๐ – ๘๔.๙๙	
ต้องปรับปรุงโดยด่วน	๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดเป้าหมายสำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ พร้อมทั้งสร้าง วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐ และทุกภาคส่วน

ดำเนินงานอย่างโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมความสุจริตความซื่อสัตย์ความโปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เกิดความโปร่งใส ๓ ประการ ได้แก่ ๑. ปลุกและปลุกจิตสำนึกการเป็นพลเมือง ดีมีวัฒนธรรมสุจริตและการปลูกฝังวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชนทุกช่วงวัยทุกระดับ ๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต และ ๓. ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อจะได้ทราบ ผลการประเมินและแนวทางการพัฒนา ซึ่งจะช่วยยกระดับหน่วยงาน ในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โรงเรียนน้ำดิบวิทยาฯ จึงได้จัดทำรายงานการประเมินผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๗) ประกอบด้วย ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน ตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนน้ำดิบวิทยาฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานโรงเรียนน้ำดิบวิทยาฯ ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย ๙๘.๐๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ **ผ่านดีเยี่ยม** โดยมี ๕ ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนสูงสุด ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ คือตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต และตัวชี้วัดที่ได้คะแนนที่น้อยที่สุดในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ คือตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐

๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษา ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	ประเด็นตัวชี้วัด	คะแนน	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๑	การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๑	๒	การใช้งบประมาณ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๑	๓	การใช้อำนาจ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๑	๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๑	๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๖	๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๘.๘๓	ผ่านดีเยี่ยม	
๗	๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๗.๐๑	ผ่านดีเยี่ยม	
๘	๘	การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม	
๙	๙	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๓.๓๖	ผ่านดี	
๑๐	๑๐	การป้องกันการทุจริต	๗๕.๐๐	ต้องปรับปรุง	

๓. เปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในโรงเรียน (๒๕๖๖-๒๕๖๗) สรุปได้ดังนี้

ปีงบประมาณ	ผลคะแนน	ระดับ	ผลต่างคะแนน	พัฒนาการ
๒๕๖๖	๙๕.๙๖	AA	๒.๑๐	สูงขึ้น
๒๕๖๗	๙๘.๐๖	ผ่านดีเยี่ยม		

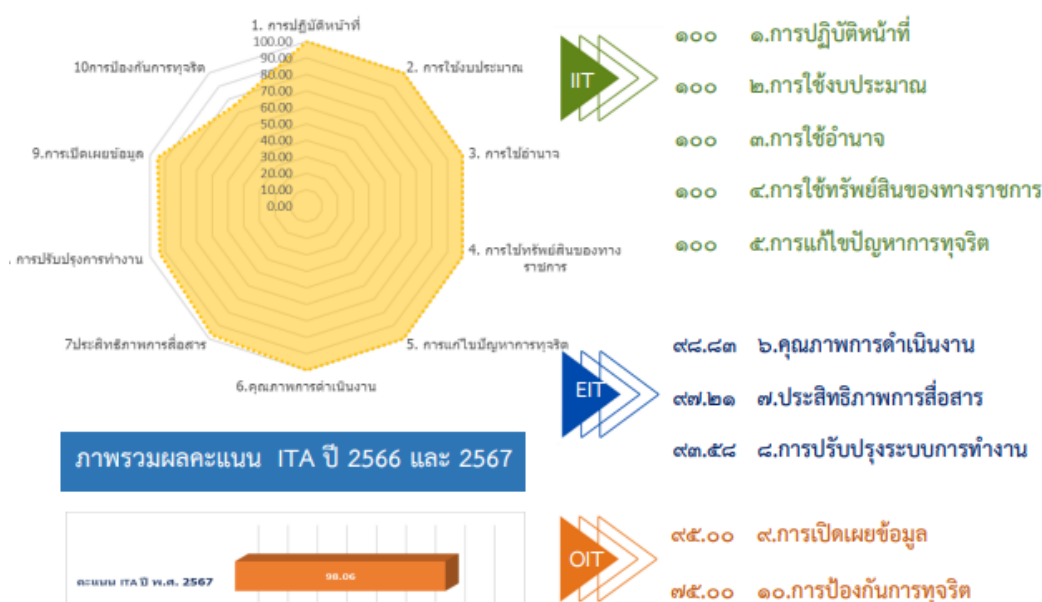
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

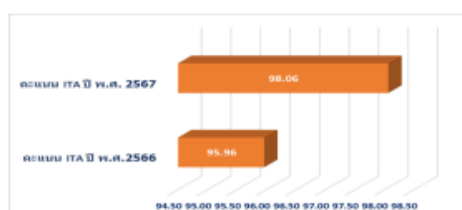
ในภาพรวมโรงเรียนน้ำตบวิทยาคม วิเคราะห์ตามร้อยละของแต่ละตัวชี้วัด

ภาพรวมระดับสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง ลำพูน
ลำดับ ๔ โรงเรียนน้ำตบวิทยาคม
คะแนนที่ได้ ๙๘.๐๖ ระดับ ผ่านดีเยี่ยม

คะแนนตามดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI)



ภาพรวมผลคะแนน ITA ปี 2566 และ 2567



OIT

คะแนนแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

Open Data Integrity and Transparency Assessment :OIT

ข้อ	คะแนน	ข้อ	คะแนน	ข้อ	คะแนน	ข้อ	คะแนน	ข้อ	คะแนน
O1	100	O8	100	O15	100	O22	100	O29	100
O2	100	O9	100	O16	100	O23	0	O30	100
O3	100	O10	100	O17	100	O24	100	O31	100
O4	100	O11	100	O18	100	O25	100	O32	100
O5	100	O12	100	O19	100	O26	100	O33	100
O6	100	O13	100	O20	100	O27	100	O34	100
O7	100	O14	100	O21	100	O28	100	O35	100

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
โรงเรียนนำดับวิทยาลัย ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and
Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัดที่ ๑-๕ ได้คะแนนเท่ากับ ๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

บ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ
การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริตอยู่ในเกณฑ์ผ่านการประเมิน ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม
อย่างไรก็ดี มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้ (โดยโรงเรียนนำดับวิทยาลัย ได้ตั้งเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด
ไว้ที่ร้อยละ ๙๕ (เป็นคะแนนที่ยังไม่ได้คุณค่าน้ำหนักคะแนน))

จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๕) จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คือ

๑) **ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่** บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส
ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่า
จะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เติม
ความสามารถ และความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังรับรู้ และไม่มี
พฤติกรรมในการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการ
ปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้
เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. การยึดหลักวินัย และระเบียบปฏิบัติราชการ

- ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเคร่งครัด
- มีการเข้าแถว เคารพธงชาติ และปฏิบัติงานตรงเวลาเป็นกิจวัตร
- การมาปฏิบัติราชการสม่ำเสมอ ไม่ขาด ลา มาสายโดยไม่มีเหตุผล

๒. การมีแผนและการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

- มีการจัดทำ แผนปฏิบัติงานรายบุคคล และ แผนกลุ่มสาระฯ อย่างชัดเจน
- มีการมอบหมายงานชัดเจนตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคลากร
- มีระบบรายงานผลและติดตามงาน เช่น สมุดบันทึก ปฏิทินงาน และการประชุม
ติดตามผล

๓. ความรับผิดชอบและความทุ่มเทต่อหน้าที่

- บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ และทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของนักเรียน
- มีการสอนเสริม ซ้อมเสริม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยไม่ปฏิเสธหน้าที่
- รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งในและนอกเวลาอย่างเต็มกำลัง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งแบบรายบุคคล และกลุ่มงาน
- ใช้เกณฑ์ประเมินชัดเจน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
- นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๕. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การลงพื้นที่ การตรวจเยี่ยมการสอน
- มีระบบสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมืออาชีพ

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาควมมีความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคลากร โดยเน้นการ **ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัย ความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง** ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง จึงได้รับคะแนนเต็มในตัวชี้วัดนี้

๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ในเรื่องการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. การวางแผนงบประมาณอย่างรอบคอบและเป็นระบบ

- โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ
- มีการเชื่อมโยงแผนการใช้จ่ายกับเป้าหมายและภารกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน
- มีการประชุมร่วมวางแผนการใช้งบประมาณทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๒. ความโปร่งใสและตรวจสอบได้

- มีการเปิดเผยรายละเอียดงบประมาณที่ได้รับและวิธีการใช้จ่ายอย่างชัดเจน
- การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบพัสดุของราชการ
- มีการประกาศข้อมูลการใช้จ่ายผ่านเว็บไซต์หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์โรงเรียน

๓. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

- ครู บุคลากร และกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกลั่นกรองและเสนอแนะงบประมาณ
- ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อการใช้จ่ายงบประมาณ

๔. การติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณ

- มีการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- มีการเปรียบเทียบระหว่างงบประมาณที่ตั้งไว้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง
- มีการปรับแผนการใช้จ่ายตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น

๕. จิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ของผู้บริหารและบุคลากร

- ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
- บุคลากรมีความรับผิดชอบและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำตบวิทยาคมสามารถใช้ กลยุทธ์บริหารงบประมาณแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงได้รับคะแนนเต็มในตัวชี้วัดนี้

๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การใช้อำนาจ การสั่งการในลักษณะที่อาจเป็นธุระส่วนตัว หรือให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต รวมทั้งการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. การใช้อำนาจตามกฎหมายและระเบียบราชการ

- ผู้บริหารและผู้มีอำนาจตัดสินใจยึดถือระเบียบราชการ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- ไม่มีการใช้อำนาจโดยพลการหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- มีการอ้างอิงกฎหมายหรือหนังสือราชการในการตัดสินใจหรือสั่งการทุกครั้ง

๒. มีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

- โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการในเรื่องสำคัญ
- การใช้อำนาจไม่กระจุกตัวอยู่ที่ผู้บริหาร แต่กระจายสู่ระดับหัวหน้างานหรือกลุ่มสาระ
- การตัดสินใจเรื่องสำคัญมักผ่านที่ประชุมครูหรือคณะกรรมการสถานศึกษา

๓. ความโปร่งใสในการตัดสินใจ

- ทุกการใช้อำนาจมีเอกสารอ้างอิงหรือหลักฐานการพิจารณา
- มีการชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจอย่างโปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้
- บุคลากรสามารถซักถามหรือเสนอแนะเกี่ยวกับคำสั่งหรือการใช้อำนาจของผู้บริหารได้

๔. การกำกับดูแลตนเองและเปิดรับการตรวจสอบ

- ผู้บริหารมีธรรมาภิบาลและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- ส่งเสริมการตรวจสอบภายใน และพร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก
- มีช่องทางร้องเรียนหรือสะท้อนปัญหาการใช้อำนาจโดยไม่ต้องเปิดเผยชื่อ

๕. การปลูกฝังวัฒนธรรมการใช้อำนาจอย่างยุติธรรม

- โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ดุลยพินิจอย่างเป็นธรรม
- การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร เช่น การประเมิน ผลงาน หรือการแต่งตั้ง ดำเนินการด้วยความยุติธรรม

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำตบวิทยาคมมีระบบการใช้อำนาจที่ยึดหลักธรรมาภิบาล คือ “ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้” พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ตัวชี้วัดนี้ได้รับคะแนนเต็ม และเป็นจุดแข็งอย่างชัดเจน

๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในเรื่องการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การไม่เอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง รวมทั้งการขออนุญาตเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง การให้มีขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สะดวก มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง รวมทั้งมีระบบการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. มีระบบการบริหารจัดการครุภัณฑ์ที่เป็นระเบียบและโปร่งใส

- มี ทะเบียนครุภัณฑ์และวัสดุ ที่ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- การลงรายการครุภัณฑ์มีหมายเลขประจำทรัพย์สิน และระบุผู้รับผิดชอบชัดเจน
- จัดทำ บัญชีคุมทรัพย์สิน และมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

๒. การเบิก-จ่าย และการใช้ทรัพย์สินมีขั้นตอนตามระเบียบ

- มีแบบฟอร์มการเบิกใช้ครุภัณฑ์/วัสดุภายในโรงเรียน
- การยืม-คืนอุปกรณ์ต้องลงชื่อและผ่านความเห็นชอบจากผู้รับผิดชอบ
- มีการควบคุมการใช้งานเพื่อป้องกันการสูญหายหรือชำรุดโดยไม่จำเป็น

๓. การดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินอย่างสม่ำเสมอ

- มีการตรวจสอบสภาพทรัพย์สินเป็นประจำ และจัดซ่อมหากชำรุด
- มีการกำหนดผู้ดูแลประจำห้อง เช่น ห้องเรียน ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์
- มีการวางแผนจัดซื้อ-ซ่อมแซมแบบรอบปีงบประมาณเพื่อการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

๔. การมีจิตสำนึกและวินัยในการใช้ทรัพย์สิน

- บุคลากรและนักเรียนได้รับการปลูกฝังเรื่องความรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของทางราชการ
- มีการรณรงค์ผ่านกิจกรรมหรือบอร์ดความรู้ เช่น “ของหลวงต้องรักษา”
- ผู้ใช้งานอุปกรณ์มีความระมัดระวัง ไม่ใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๕. การตรวจสอบและรายงานผลการใช้ทรัพย์สิน

- มีคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินประจำปี พร้อมรายงานผลให้ผู้บริหาร
- เมื่อมีการชำรุดหรือสูญหาย จะมีการสอบสวน สรุปสาเหตุ และดำเนินการตามระเบียบ
- การจัดทำ รายงานสรุปครุภัณฑ์ประจำปี เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการบริหารจัดการในปีต่อไป

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาคมมีระบบบริหารจัดการทรัพย์สินของทางราชการอย่างเข้มแข็ง โดยเน้นการบริหารอย่างโปร่งใส มีระบบตรวจสอบ ดูแลรักษา และปลูกฝังจิตสำนึกของผู้ใช้ทุกระดับ ส่งผลให้ได้รับคะแนนเต็มในตัวชี้วัดนี้ และถือเป็นจุดแข็งที่สามารถยกระดับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ในเรื่องการมีส่วนร่วมและรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมและรับรู้ในการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริต และการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน การแก้ไขปัญหาการทุจริต การเฝ้าระวังการทุจริต การตรวจสอบการทุจริต และการลงโทษเมื่อมีการทุจริต

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

- ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- มีการแสดงจุดยืนอย่างชัดเจนในการต่อต้านการทุจริตในทุกระดับของโรงเรียน
- ใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

๒. มีนโยบายและมาตรการป้องกันทุจริตที่ชัดเจน

- โรงเรียนกำหนดแนวทางป้องกันการทุจริตไว้ใน แผนปฏิบัติการราชการประจำปี
- มีการจัดทำ แนวปฏิบัติในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ / พัสดุ / การจัดซื้อจัดจ้าง
- ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร (เจตจำนงสุจริต ๙ ข้อ)

๓. มีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย

- โรงเรียนจัดตั้ง ช่องทางร้องเรียนหลายรูปแบบ เช่น กล่องรับเรื่อง เว็บไซต์ สื่อโซเชียล
- ผู้ร้องเรียนสามารถให้ข้อมูลโดยไม่เปิดเผยชื่อ (anonymous)
- มีผู้รับผิดชอบดูแลเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ พร้อมดำเนินการตรวจสอบและรายงานผล

๔. ดำเนินการแก้ไขปัญหาทุจริตอย่างตรงไปตรงมา

- เมื่อตรวจพบพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทุจริต มีการดำเนินการตรวจสอบทันที
- มีขั้นตอนการสอบสวนและรายงานต่อผู้มีอำนาจตามระเบียบราชการ
- มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานและป้องกันการเกิดซ้ำ

๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความซื่อสัตย์

- โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริต เช่น “วันต่อต้านคอร์รัปชัน”, สื่อประชาสัมพันธ์
- ปลุกฝังจิตสำนึกเรื่องความซื่อสัตย์แก่นักเรียนผ่านการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็น “พลเมืองต้านทุจริต” ผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาคมมีความโดดเด่นในด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตจากทั้งเชิงนโยบาย ภาวะผู้นำ และการปฏิบัติจริง ด้วยการวางระบบรับเรื่อง ตรวจสอบ แก้ไข และสื่อสารอย่างโปร่งใส ซึ่งสร้าง วัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตที่ยั่งยืน ในองค์กร จึงทำให้ตัวชี้วัดนี้เป็นจุดแข็งอย่างชัดเจน

๒. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ตัวชี้วัดที่ ๖-๘ ได้คะแนนเท่ากับ ๒๙.๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๖

บ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้มารับบริการในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และพอใจ ในการดำเนินการของบุคลากรภายในโรงเรียนน้ำดิบวิทยาคม อยู่ในเกณฑ์ผ่านการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้ (โดยโรงเรียนน้ำดิบวิทยาคม ได้ตั้งเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด ไว้ที่ ร้อยละ ๙๕ (เป็นคะแนนที่ยังไม่ได้คูณค่าน้ำหนักคะแนน)

จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๕) จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คือ

๑) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไป อย่างเท่าเทียม กันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมาไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงาน และการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย

- โรงเรียนจัดทำ แผนปฏิบัติราชการประจำปี และ แผนกลยุทธ์ ที่เชื่อมโยงกับ เป้าหมายของ สพฐ.
- ทุกกิจกรรมมีการกำหนด ตัวชี้วัด ความสำเร็จ และ ระยะเวลาดำเนินการ อย่าง รัดกุม
- แผนงานถูกสื่อสารให้ครูและบุคลากรรับทราบและปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

๒. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและมีความต่อเนื่อง

- โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการได้ ครบถ้วนตามแผนงานที่กำหนด
- มีการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอน เช่น การจัดกิจกรรม การใช้สื่อ งบประมาณ และผลลัพธ์
- การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ มีการนิเทศภายในและสะท้อนผลเพื่อนำไป พัฒนา

๓. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน

- บุคลากรมีบทบาทในการ ออกแบบ วางแผน และขับเคลื่อนงาน อย่างทั่วถึง
- โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการประเมินผล
- ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงาน (Ownership)

๔. การกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- มีระบบติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น แบบรายงานความก้าวหน้า รายงานผลการใช้จ่าย
- มีการประเมินผลทุกระดับ (ตนเอง/เพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร) และนำผลไปสู่การ ปรับปรุง
- การสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลถูกนำมาใช้วางแผนพัฒนาในรอบปีถัดไป

๕. ความมุ่งมั่นของบุคลากรในการพัฒนางาน

- ครูและบุคลากรมีจิตสำนึกในการพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- มีการเข้าร่วมอบรม ประชุม และกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- มีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีจากผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาคมมีระบบการดำเนินงานที่เข้มแข็ง ครบวงจร ตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติ ติดตาม และพัฒนา ซึ่งส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมี **คุณภาพ โปร่งใส และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง** จึงเป็นเหตุให้ตัวชี้วัดนี้ได้รับคะแนนเต็มและเป็นจุดแข็งที่น่าชื่นชม

๒) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถ ส่ง คำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้ อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ

- โรงเรียนมี **ช่องทางการสื่อสารภายในหลากหลายรูปแบบ** เช่น กลุ่มไลน์ครู บ้ายประชาสัมพันธ์ วิทยุเสียงตามสาย
- มีการจัด **ประชุมประจำเดือน** เพื่อแจ้งข้อมูล แผนงาน และข้อราชการให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
- ข้อมูลสำคัญส่งถึงครูและเจ้าหน้าที่อย่างตรงเวลาและชัดเจน ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน

๒. การสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เป็นแบบสองทาง

- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและเจ้าหน้าที่ **เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียน** ได้อย่างอิสระ
- มีระบบรับฟังความคิดเห็น เช่น แบบสอบถาม การสะท้อนผลหลังการดำเนินกิจกรรม
- บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารเพื่อปรึกษาหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาได้โดยไม่เป็นทางการ

๓. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

- โรงเรียนใช้ **แพลตฟอร์มดิจิทัล** เช่น เว็บไซต์โรงเรียน, Google Workspace, Facebook Page เพื่อสื่อสารข่าวสารกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
- การส่งหนังสือราชการและเอกสารดำเนินงาน ใช้ระบบออนไลน์ ลดระยะเวลาในการประสานงาน
- มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้าน IT และประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ

๔. การสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต่อเนื่อง

- มีช่องทางประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เช่น การประชุมผู้ปกครอง, กลุ่มไลน์ห้องเรียน, Facebook กลุ่มของโรงเรียน
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เช่น ตารางสอบ ปฏิทินกิจกรรม ผลการเรียนรู้
- ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงเรียน

๕. การพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร

- โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรฝึกอบรมเรื่องการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการใช้สื่อดิจิทัล
- มีการจัดอบรมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ “การสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ”
- บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการสื่อสาร ไม่สื่อสารโดยใช้อารมณ์หรือละเมิดสิทธิผู้อื่น

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาสามารถพัฒนา ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือส่งเสริมความรวดเร็ว โปร่งใส และเปิดกว้าง ซึ่งทำให้การประสานงานราบรื่น ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จึงเป็นเหตุผลที่ตัวชี้วัดนี้ได้รับคะแนนเต็ม และถือเป็นจุดแข็งสำคัญของโรงเรียน

จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ได้ ๙๓.๕๘) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

๑) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนา หน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของ หน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญ กับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

แม้ว่าหน่วยงานจะมีการปรับปรุงระบบการทำงานในบางด้าน แต่ยังพบประเด็นที่ต้องพัฒนา เช่น การขาดการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ การไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ของการปรับปรุง การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังจำกัด และไม่มีการติดตามผลหลังการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องวางแนวทางพัฒนาให้รัดกุม และยั่งยืนยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น (Pain Points / จุดที่ต้องปรับปรุง)

๑. ขาดการประเมินและวิเคราะห์กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ
 - ยังไม่มีการวิเคราะห์จุดอ่อนหรือปัญหาของกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม
 - ไม่มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง
๒. ไม่มีการบันทึกและเผยแพร่ผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน
 - ปรับปรุงบางกระบวนการแต่ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น ไม่มีเอกสารก่อน-หลัง หรือรายงานผลการเปลี่ยนแปลง
 - ไม่ได้อัปโหลดข้อมูลหรือเผยแพร่ในเว็บไซต์
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงงาน
 - ยังเน้นการตัดสินใจจากผู้บริหารฝ่ายเดียว ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครู/เจ้าหน้าที่/นักเรียน แสดงความคิดเห็น
 - ขาดเวทีแลกเปลี่ยนหรือประชุมระดมความคิดอย่างต่อเนื่อง
๔. ไม่มีนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงระบบงาน
 - ยังคงยึดวิธีการเดิม ๆ ไม่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแนวปฏิบัติที่ดีจากที่อื่นมาปรับใช้
 - ไม่มีการทดลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๕. ขาดระบบติดตามและประเมินผลหลังการปรับปรุง
 - ไม่มีการประเมินว่าการปรับปรุงที่ทำไปนั้นมีผลดีหรือไม่ เช่น ประหยัดเวลา / ลดข้อผิดพลาด / เพิ่มความพึงพอใจ
 - ไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดหรือเป้าหมายชัดเจนในการปรับปรุงแต่ละครั้ง
๖. การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจน
 - บุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่ามีปรับปรุง หรือไม่เข้าใจวิธีการใหม่
 - ทำให้เกิดความสับสนและการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙-๑๐ ได้คะแนนเท่ากับ ๓๙.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๐

บ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพการดำเนินงานในประเด็นการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการของหน่วยงาน และ การป้องกันการทุจริต อยู่ในเกณฑ์ผ่านการประเมิน ในระดับ **ผ่านดีเยี่ยม** อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี มีจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้ (โดยโรงเรียนน้ำตบวิทยาฯ ได้ตั้งเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด ไว้ที่ร้อยละ ๙๕ (เป็นคะแนนที่ยังไม่ได้คุณค่าน้ำหนักคะแนน))

จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ได้ ๙๕) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใส ในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลให้ตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นจุดแข็ง

๑. มีเว็บไซต์หรือช่องทางออนไลน์อย่างเป็นทางการ
 - โรงเรียนมีเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ใช้งานได้จริง และอัปเดตข้อมูลสม่ำเสมอ
 - มีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้ค้นหาได้ง่าย เช่น เมนูเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานงบประมาณ ผลการดำเนินงาน ฯลฯ
๒. ข้อมูลที่เปิดเผยมีความครบถ้วน โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - เผยแพร่ข้อมูลตามข้อกำหนดของ ITA ครบทุกหัวข้อ เช่น
 - โครงสร้างองค์กร
 - แผนดำเนินงานประจำปี
 - รายงานงบประมาณ
 - ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง
 - ผลการดำเนินงาน และอื่น ๆ
 - แนนเอกสารอ้างอิงที่สามารถดาวน์โหลดหรือเปิดดูได้จริง
๓. มีการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
 - แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ และความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะ
 - ข้อมูลล่าสุด เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี / ปรับปรุงเดือนต่อเดือน
๔. มีความโปร่งใสในการสื่อสารและตอบสนองประชาชน
 - ช่องทางให้ประชาชนสอบถามหรือเสนอความคิดเห็น
 - มีระบบรับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ และแสดงผลการดำเนินการ
๕. ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทการเปิดเผยข้อมูล
 - มีการอบรมภายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ
 - มีผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลก่อนเผยแพร่
๖. มีการประเมินคุณภาพเว็บไซต์หรือช่องทางเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง
 - ใช้แบบประเมิน หรือรับข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานเพื่อปรับปรุง
 - มีกลไกการกำกับติดตามจากผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปภาพรวม

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาคมมีระบบการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จริงผ่านช่องทางออนไลน์อย่างเป็นทางการ โดยมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก อัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกลไกการรับฟังความคิดเห็นและตอบสนองข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูลเป็นจุดแข็งขององค์กร

จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ ได้ ๙๓.๕๘) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยดำเนินการกิจกรรมและมาตรการของโรงเรียนน้ำดิบวิทยาคม ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต(เจตจำนงสุจริต/การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต/การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร/แผนป้องกันการทุจริต) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต(มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน) เพื่อป้องกันการทุจริต ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน

แม้ว่าสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต แต่ยังพบจุดที่ต้องพัฒนา อาทิ การขาดระบบประเมินความเสี่ยง การดำเนินมาตรการยังไม่เป็นรูปธรรม ช่องทางร้องเรียนที่ไม่ชัดเจน และการเผยแพร่นโยบายที่ยังไม่ทั่วถึง จึงควรมีการพัฒนากลไกการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น (Pain Points / จุดที่ต้องปรับปรุง)

๑. การขาดการประเมินความเสี่ยงเชิงระบบ

- ยังไม่มีการวิเคราะห์หรือระบุจุดเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตในแต่ละกระบวนการทำงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การรับสมัคร การเบิกจ่ายงบประมาณ
- ไม่มีการจัดทำแผนควบคุมภายใน หรือมีแต่ไม่ได้ติดตามผลอย่างจริงจัง

๒. การจัดทำมาตรการป้องกันยังไม่ครอบคลุมและไม่เป็นรูปธรรม

- ขาดแนวทางหรือคู่มือที่ชัดเจนในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส
- มาตรการที่มีอยู่ไม่มีการนำไปใช้จริง หรือไม่มีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม

๓. ขาดการเผยแพร่นโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างทั่วถึง

- แม้มีการประกาศ No Gift Policy หรือแผนต่อต้านการทุจริต แต่ไม่ได้เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือแหล่งที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย
- บุคลากรบางส่วนอาจไม่ทราบรายละเอียดหรือแนวปฏิบัติ

๔. ไม่มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง

- ไม่ได้ประเมินว่า มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการไปส่งผลจริงหรือไม่
- ขาดระบบรายงาน หรือวัดผลแบบ Before-After เพื่อพัฒนาต่อยอด

๕. ขาดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกและวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- กิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น โรงเรียนสุจริต, โตไปไม่โกง จัดขึ้นเพียงในบางวาระ ไม่ต่อเนื่อง
- นักเรียนและบุคลากรไม่ได้มีโอกาสสะท้อนความเห็นหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้

๖. ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสยังไม่มีประสิทธิภาพ

- ช่องทางร้องเรียนไม่มีความเป็นส่วนตัว หรือไม่มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างชัดเจน
- ขาดระบบติดตามผลหรือแจ้งกลับผู้ร้องเรียน

การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การปฏิบัติ

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงเรียนนำดีวิทยาคม เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าประเด็นที่หน่วยงานควรต้องมีการพัฒนาและยกระดับให้ดียิ่งขึ้น (มีคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๙๕) มีดังนี้

๑. ประเด็น **การปรับปรุงระบบการทำงาน** แม้ว่าหน่วยงานจะมีการปรับปรุงระบบการทำงานในบางด้าน แต่ยังพบประเด็นที่ต้องพัฒนา เช่น การขาดการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ การไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ของการปรับปรุง การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังจำกัด และไม่มีการติดตามผลหลังการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม จึงจำเป็นต้องวางแผนทางพัฒนาให้รัดกุม และยั่งยืนยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนา / มาตรการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๑. จัดทำระบบวิเคราะห์และทบทวนกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

- กำหนดขั้นตอนการทำงาน (Work Flow) ของแต่ละภารกิจอย่างชัดเจน
- ทบทวนขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน หรือล่าช้า และหาแนวทางปรับปรุง
- ใช้เครื่องมือ เช่น PDCA (Plan-Do-Check-Act) หรือ SWOT Analysis

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

- จัดประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน
- เปิดรับข้อเสนอแนะแบบไม่ระบุตัวตน (Anonymous Suggestion Box)
- แต่งตั้ง “คณะทำงานพัฒนาระบบงาน” ที่มีครู/บุคลากรหลากหลายฝ่ายร่วมด้วย

๓. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงระบบงาน

- ใช้ Google Workspace, Microsoft ๓๖๕ หรือโปรแกรมบริหารจัดการเอกสาร เช่น Trello, Notion
- จัดเก็บเอกสารแบบออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงได้ง่าย ลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร

๔. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

- คู่มือช่วยให้การทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ลดความผิดพลาด และใช้ในการฝึกอบรมครูใหม่
- ตรวจสอบและปรับปรุงปีละครั้งตามบริบทที่เปลี่ยนไป

๕. กำหนดตัวชี้วัด (KPI) สำหรับการปรับปรุงแต่ละระบบงาน

- เช่น เวลาการให้บริการ – จำนวนเรื่องที่ดำเนินการเสร็จในเวลาที่กำหนด
- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ – รวบรวมผ่านแบบสอบถาม

๖. ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ

- จัดทำรายงานผลหลังปรับปรุง เช่น “ก่อน-หลัง” (Before-After)
- ประเมินผลลัพธ์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสรุปบทเรียนเพื่อพัฒนาต่อ

๗. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice กับโรงเรียนอื่น

- เข้าร่วมกิจกรรมเครือข่ายโรงเรียน หรืออบรมสัมมนา
- ศึกษากระบวนการที่ประสบผลสำเร็จจากโรงเรียนอื่นเพื่อนำมาปรับใช้

๒. ประเด็น การป้องกันการทุจริต โรงเรียนได้วางมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างรัดกุม โดยการประกาศนโยบาย No Gift Policy การวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดทำแผนควบคุมภายใน การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะอย่างโปร่งใส และการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมความซื่อสัตย์ให้แก่บุคลากรและนักเรียน รวมถึงมีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย และกลไกติดตามผลที่ชัดเจน”

แนวทางการพัฒนา / มาตรการเพื่อการป้องกันการทุจริต

๑. จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

- ประกาศนโยบาย "No Gift Policy" อย่างเป็นทางการ
- จัดทำ แนวปฏิบัติงานโปร่งใส (Standard Operating Procedures) สำหรับงานเสี่ยง เช่น การเบิกงบ การจัดซื้อ การรับสมัครนักเรียน
- เผยแพร่เอกสารเหล่านี้ทางเว็บไซต์หรือสื่อสารภายในองค์กร

๒. วิเคราะห์ความเสี่ยงและวางแผนควบคุมภายใน

- วิเคราะห์ "จุดเสี่ยงต่อการทุจริต" ในแต่ละกระบวนการ
- จัดทำ แผนควบคุมภายใน ที่ระบุมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน ตรวจสอบ และแก้ไข
- ทบทวนและอัปเดตแผนเป็นประจำทุกปี

๓. เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อสาธารณะ

- จัดทำหมวดข้อมูลเปิดเผยบนเว็บไซต์ เช่น งบประมาณ รายงานการใช้จ่าย ผลการจัดซื้อจัดจ้าง
- ข้อมูลต้องเป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้ ดาวน์โหลดได้จริง
- แสดงความโปร่งใสในทุกขั้นตอนเพื่อให้ประชาชนเข้าถึง

๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

- จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก เช่น “โรงเรียนสุจริต”, “โตไปไม่โกง”, วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล
- บูรณาการคุณธรรมในการจัดการเรียนการสอน
- ให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์

๕. อบรมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

- จัดอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบราชการ การเงิน การจัดซื้อ และจรรยาบรรณข้าราชการ
- จัดเวทีเสวนา แลกเปลี่ยนกรณีทุจริตจากองค์กรภายนอกเพื่อเป็นอุทาหรณ์
- ประเมินความรู้ความเข้าใจหลังอบรมเพื่อนำไปปรับปรุงครั้งถัดไป

๖. จัดให้มีช่องทางร้องเรียน / แจ้งเบาะแสที่ปลอดภัยและตรวจสอบได้

- ช่องทางออนไลน์ เช่น Google Form แบบไม่ระบุตัวตน
- กล่องรับเรื่องร้องเรียนที่มีผู้ดูแลเฉพาะ
- กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับ และติดตามผลการดำเนินการอย่างเป็นทางการ

๗. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน

- มอบหมายบุคลากรที่มีความน่าเชื่อถือทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในจุดเสี่ยง
- รายงานผลการตรวจสอบแก่ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- หากพบความผิดปกติ ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสตามระเบียบ

๘. สร้างระบบติดตามและประเมินผลมาตรการ

- จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต
- ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง
- ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการ

แนวทางการพัฒนา หรือมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ภายใน
โรงเรียนน้ำดิบวิทยา

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
๑) การปรับปรุงระบบการทำงาน	ขั้นตอนที่ ๑: สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาของระบบการทำงานเดิม • รวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน เช่น ครู เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ผ่านแบบสอบถามหรือประชุมกลุ่มย่อย • วิเคราะห์จุดอ่อน / ปัญหา / ความล่าช้า / ความซ้ำซ้อน / ความไม่เป็นระบบ • ใช้เครื่องมือเช่น SWOT หรือ Fishbone Diagram เพื่อวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา ◆ ขั้นตอนที่ ๒: วางแผนการปรับปรุงระบบงาน • กำหนด “เป้าหมาย” ของการปรับปรุง เช่น ลดเวลา ลดขั้นตอน เพิ่มความแม่นยำ • ระบุขั้นตอนที่ต้องปรับเปลี่ยน / พัฒนา • จัดทำแผนการดำเนินงาน พร้อมระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่ใช้ • ◆ ขั้นตอนที่ ๓: ออกแบบระบบงานใหม่ / ปรับปรุงกระบวนการ • ออกแบบขั้นตอนการทำงานใหม่ (Work Flow) ให้ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ • ลดความซ้ำซ้อนของงาน เช่น รวมเอกสาร/แบบฟอร์ม • จัดทำ คู่มือแนวทางปฏิบัติ (Work Manual/SOP) สำหรับระบบงานนั้น ๆ	งานแผนงาน	ตลอดปีงบประมาณ

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
	◆ ขั้นตอนที่ ๔: นำระบบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pilot) • ทดลองใช้ระบบใหม่ในบางฝ่าย / บางกลุ่ม ก่อนขยายผล • รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานจริง เพื่อนำไปปรับปรุงเพิ่มเติม • แก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้งาน ◆ ขั้นตอนที่ ๕: นำไปใช้จริงทั่วทั้งองค์กร • ประกาศใช้ระบบงานใหม่อย่างเป็นทางการ • จัดอบรม/ให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคนเกี่ยวกับระบบใหม่ • จัดสื่อประกอบ เช่น เอกสาร คู่มือ แผนผังการปฏิบัติงาน ◆ ขั้นตอนที่ ๖: ติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของระบบใหม่ • ติดตามผลการดำเนินงานในระยะเวลาอย่างน้อย ๓-๖ เดือน • ประเมินความพึงพอใจผู้ใช้งาน และวัดผลเทียบกับเป้าหมายเดิม (เช่น เวลาที่ลดลง / จำนวนข้อผิดพลาด) • ปรับปรุงระบบต่อเนื่องตามผลประเมิน ◆ ขั้นตอนที่ ๗: สรุปผลและจัดเก็บเป็นองค์ความรู้ • จัดทำรายงานผลการปรับปรุงระบบงาน • สรุป “บทเรียนที่ได้” (Lesson Learned) เพื่อเก็บไว้ใช้พัฒนางานในอนาคต • แบ่งปัน Best Practice ภายในโรงเรียนหรือเครือข่าย		
๒) ป้องกันการทุจริต	◆ ขั้นตอนที่ ๑: กำหนดนโยบายและประกาศเจตจำนง • ผู้บริหารแสดงเจตจำนงสุจริต (Integrity Pledge) ต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	งาน ITA	ตลอดปีงบประมาณ

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
	• ออก ประกาศนโยบาย No Gift Policy • เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์/ป้ายประกาศ/ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ◆ ขั้นตอนที่ ๒: วิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการทุจริต • จัดประชุมวิเคราะห์จุดเสี่ยงในแต่ละระบบงาน เช่น: ○ งานการเงิน/พัสดุ ○ งานรับสมัครนักเรียน ○ งานกิจกรรม/โครงการ • ใช้แบบฟอร์มวิเคราะห์ความเสี่ยง (Risk Assessment Form) เพื่อบันทึกและประเมินระดับความเสี่ยง ◆ ขั้นตอนที่ ๓: วางแผนและกำหนดมาตรการควบคุมภายใน • วางมาตรการควบคุม เช่น: ○ ให้บุคลากร ๒ คนขึ้นไปร่วมตรวจสอบการจัดซื้อ ○ ใช้เอกสารประกอบที่เป็นทางการทุกครั้ง เช่น ใบเสนอราคา ใบตรวจรับ ○ ให้คณะกรรมการรับผิดชอบร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร • จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน (SOP) อย่างเป็นระบบ ◆ ขั้นตอนที่ ๔: สื่อสารและฝึกอบรมบุคลากร • จัดอบรมให้ครูและเจ้าหน้าที่เข้าใจระเบียบ กฎหมาย และแนวทางป้องกันการทุจริต • บรรจุความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน • สร้างความตระหนักผ่านกิจกรรม เช่น โรงเรียนสุจริต, วันต่อต้านคอร์รัปชัน		

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
	◆ ขั้นตอนที่ ๕: เปิดช่องทางร้องเรียน/แจ้งเบาะแส - จัดทำกล่องรับความคิดเห็น / แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form ไม่ระบุตัวตน) - กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน - แจ้งผลการดำเนินการแก่ผู้เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ◆ ขั้นตอนที่ ๖: ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงมาตรการ - จัดทำรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี - ประเมินความเข้าใจและความพึงพอใจของบุคลากรต่อมาตรการที่มีอยู่ - ปรับปรุงมาตรการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง		

ข้อจำกัดของโรงเรียนน้ำดิบวิทยาเขต ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

โรงเรียนน้ำดิบวิทยาเขตประสบข้อจำกัดหลายด้านในการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส อาทิ ข้อจำกัดด้านบุคลากร ความรู้ ความพร้อมด้านเทคโนโลยี และภาระงานที่มาก ส่งผลให้การจัดการเอกสารหลักฐานและการเผยแพร่ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของโรงเรียนน้ำดิบวิทยาเขตในการดำเนินงาน ITA

๑. ข้อจำกัดด้านบุคลากร

- บุคลากรมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้หลายคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่
- ขาดเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง เช่น เจ้าหน้าที่ IT / เจ้าหน้าที่จัดการข้อมูล
- ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ยังไม่เท่ากันในแต่ละฝ่าย

๒. ข้อจำกัดด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับ ITA

- ครูและบุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในเกณฑ์ ตัวชี้วัด หรือวิธีการดำเนินงานตามหลัก ITA
- ไม่มีการอบรมเฉพาะด้าน หรืออบรมไม่ครอบคลุมทั้งทีม
- การจัดทำเอกสารเชิงประจักษ์ยังไม่เป็นระบบ หรือไม่ตรงประเด็น

๓. ข้อจำกัดด้านระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร

- เว็บไซต์ของโรงเรียนอาจยังไม่พร้อมรองรับการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เช่น ขาดการจัดหมวดหมู่ ขาดลิงก์ดาวโหลด
- ขาดอุปกรณ์ หรือระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท
- การจัดการฐานข้อมูลหรือหลักฐานยังเป็นแบบ Manual มากกว่า Online

๔. ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน

- การดำเนินการ ITA เป็นภารกิจเพิ่มเติมจากภาระงานประจำที่มีอยู่มาก
- การรวบรวมหลักฐาน เอกสาร และการจัดทำระบบมักถูกเร่งในช่วงเวลาจำกัด ทำให้คุณภาพลดลง
- ไม่มีเวลาทบทวนคุณภาพของข้อมูลหรือจัดระบบติดตาม

๕. ข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ผู้ปกครอง/ชุมชนบางส่วนยังไม่เข้าใจบทบาทในการประเมิน ITA
- ขาดช่องทางหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง
- ความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมยังอยู่ในระดับต่ำ

๖. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร

- งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับจัดจ้างพัฒนาเว็บไซต์ หรือจัดอบรมภายใน
- ขาดสื่อประชาสัมพันธ์และอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงาน
- ไม่สามารถจัดกิจกรรมเชิงรณรงค์หรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องได้

