



รายงานผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
และการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
ตามข้อ ๐ ๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

.....
เสนอ

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

.....
คณะกรรมการดำเนินงานรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
.....

คำนำ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) ได้จัดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในส่วนของมหาวิทยาลัยได้เริ่มต้นในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จะมีเครื่องมือในการประเมินใช้เครื่องมือ ๓ เครื่องมือประกอบไปด้วย ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และ ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) คุณภาพการดำเนินงาน ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙) การเปิดเผยข้อมูล และ ๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานภายในได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญคือทั้งบุคลากร และหน่วยงานภายในได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงาน และส่งผลต่อการยกระดับ ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต(Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนน ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

คณะกรรมการดำเนินงานรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตุลาคม ๒๕๖๓



ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้นำผลการประเมิน ITA ไปกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ โดยในระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยใช้ระบบประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด และให้หน่วยงานที่รับการประเมินร่วมบูรณาการกับสำนักงาน ป.ป.ช

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้ความสำคัญเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี รวมถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และรองรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) จึงได้เตรียมและดำเนินการเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรองรับการประเมินในทุกปีงบประมาณในทุกกระบวนการของมหาวิทยาลัย

๒. การดำเนินงานเพื่อเตรียมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

มหาวิทยาลัยมีคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ ๖๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ที่ ๗๔๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เพิ่มเติม) ประกอบไปด้วยคณะกรรมการจำนวน ๒ ชุดย่อย ดังนี้

๑) **คณะกรรมการอำนวยการ** มีอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการ และรองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านบริหารและงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นรองประธาน มีคณบดีคณะ วิทยาลัย และผู้อำนวยการศูนย์สำนัก เป็นกรรมการ มีหน้าที่ อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในการประเมินเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่อธิการบดีมอบหมาย

๒) คณะกรรมการดำเนินการ มีรองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานด้านบริหารและงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธาน มีรองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานตามภารกิจหลัก ๔ ด้าน เป็นรองประธานกรรมการ มีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานคนบติ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ มีผู้อำนวยการกองกลางและกองนโยบายและแผน เป็นเลขานุการ และบุคลากรงานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่

๑) ประสานงานผู้รับจ้างสำรวจข้อมูล/ที่ปรึกษาโครงการสำนักงาน ป.ป.ช.

๒) นำ URL หรือ QR code ช่องทางการเข้าตอบแบบวัดการรับรู้- IIT และแบบวัดการรับรู้ - EIT ของมหาวิทยาลัย ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงช่องทางการเผยแพร่ ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกจะเข้ามาตอบ “แบบสำรวจ IIT” และ “แบบสำรวจ EIT” ได้ด้วยตนเองผ่านทาง URL หรือ QR code ซึ่งจะเป็นการตอบเข้าสู่ระบบ ITAS โดยตรง

๓) กำกับ ติดตาม ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่อยู่ในสังกัด และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มาใช้บริการหรือมาติดต่อกับหน่วยงาน ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน และตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ได้ไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด

๔) ดำเนินการตอบคำถามพร้อมดำเนินกิจกรรม และทำให้ปรากฏซึ่งเอกสาร/รูปภาพ/หลักฐานประกอบการตอบตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับประเด็นการประเมินที่รับผิดชอบ

๕) งานอื่นๆ ที่อธิการบดีมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับการดำเนินงานเพื่อรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยได้เชิญอาจารย์ ที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นที่ปรึกษาของโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๓ ท่าน ประกอบไปด้วย

๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษิต์ กัลยาณมิตร ๒) อาจารย์ ดร.จารุณี มุมบ้านเช่า ๓) อาจารย์ ดร.ปิยะ กล้าประเสริฐ

๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ในปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

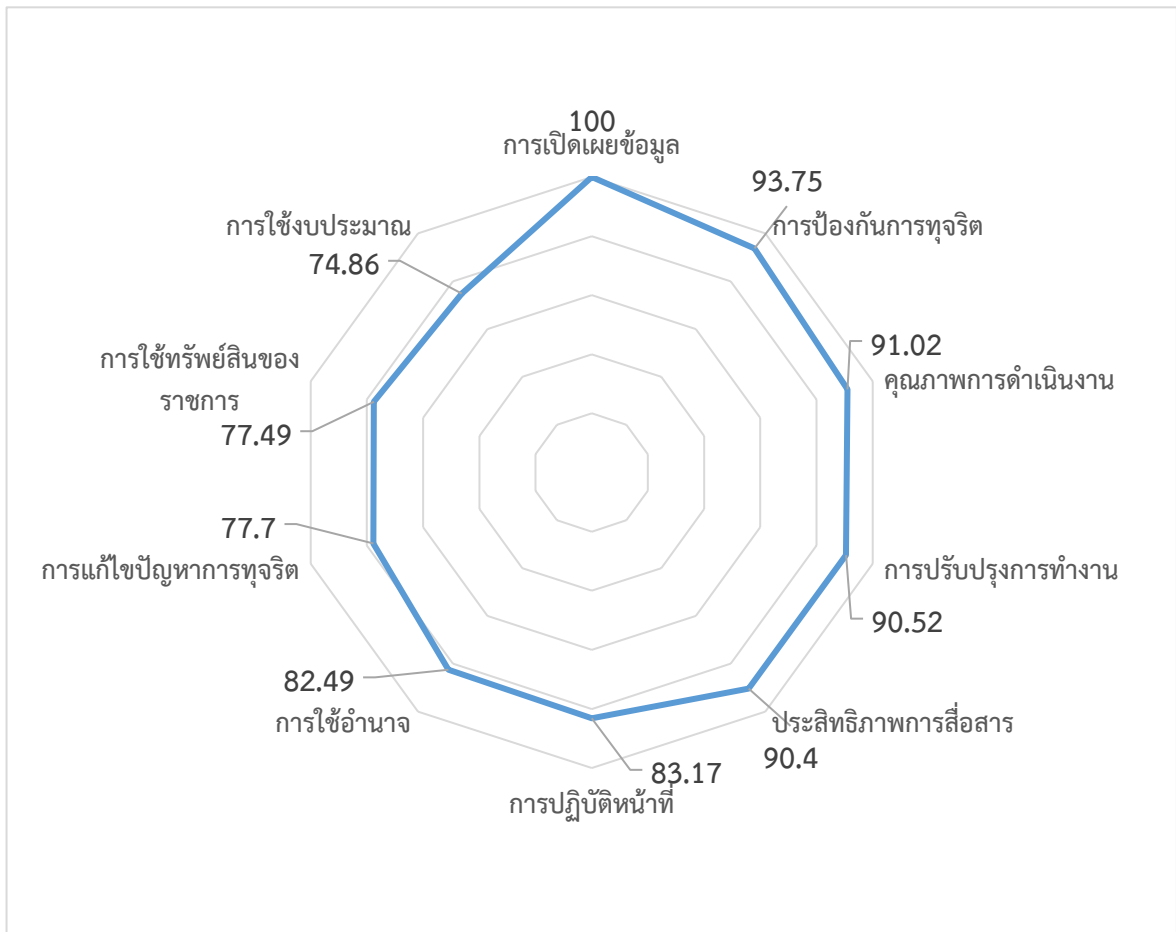
ภาพรวมคะแนนการประเมิน มีค่าเฉลี่ย ๘๙.๖๙ ซึ่งเป็นระดับการประเมิน ระดับ A อยู่ในช่วงคะแนน ๘๕ - ๙๔.๙๙ ซึ่งแปลผลได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีการดำเนินการอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสอย่าง สูง

โดยมีผลคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินเรียงลำดับคะแนนจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน	กลุ่มเป้าหมาย
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	สาธารณะ-OIT
๒	การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕	สาธารณะ-OIT
๓	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๑.๐๒	ภายนอก-EIT
๔	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๐.๕๒	ภายนอก-EIT
๕	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๐.๔๐	ภายนอก-EIT
๖	การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๑๗	ภายใน-IIT
๗	การใช้อำนาจ	๘๒.๔๙	ภายใน-IIT
๘	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๗.๗๐	ภายใน-IIT
๙	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๗.๔๙	ภายใน-IIT
๑๐	การใช้งบประมาณ	๗๔.๘๖	ภายใน-IIT
	รวม	๘๙.๖๙	

รูปที่ ๑ ผังภาพแสดงผลคะแนนการประเมิน ด้วยรูปแบบใยแมงมุม



โดยมีข้อเสนอแนะ/หมายเหตุจากผู้ประเมิน ดังนี้

จากเป้าหมาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๓” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินหน่วยงานของท่านจาก ๓ แบบวัด คือ

- ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
- ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ
- ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด

มีแบบวัดที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัด EIT และ OIT ซึ่งสะท้อนคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง

ส่วนแบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัด IIT จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้

แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงควรดำเนินการดังนี้

๑) การปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้ โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คืน ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๒) การใช้งบประมาณ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

๓) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด

๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

ที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ ตามข้อ ๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

จากข้อเสนอแนะ/หมายเหตุจากผู้ประเมินดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำผลคะแนนตามตัวชี้วัดตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนเรียงลำดับกันจากมากที่สุดมาหาน้อยที่สุด ดังตารางที่ ๑ สามารถสรุปได้ว่า

“จุดแข็ง” ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในด้านการดำเนินการอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การเปิดเผยข้อมูล และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“โอกาสพัฒนา” มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะต้องให้ความสนใจและทำการปรับปรุง พัฒนา อย่างเร่งด่วน ประกอบด้วย

- ๑) ประเด็น การใช้งบประมาณ เนื่องจากมีผลคะแนนต่ำที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๔.๘๖
- ๒) ประเด็น การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๔.๘๖ และ
- ๓) ประเด็น การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๗.๗๐

และมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้เพิ่มขึ้น อีก ๒ ด้าน เนื่องจากมีผลคะแนนต่ำกว่ามาตรฐานคือ ๘๕.๐๐ ประกอบด้วย

- ๑) ประเด็น ด้านการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีผลคะแนนเท่ากับ ๘๓.๑๗ และ
- ๒) ประเด็น ด้านการใช้อำนาจ เนื่องจากมีผลคะแนนเท่ากับ ๘๒.๔๙

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมิน รายข้อ

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสซึ่งจำแนกตามดัชนี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาให้ได้มาตรฐาน จุดที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนและจุดที่ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานตามความเห็นของกรรมการตรวจประเมิน (กำหนดเกณฑ์ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้ต้องมีผลการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

๔.๑ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัด	คะแนน (มากไปน้อย)	กลุ่มเป้าหมาย
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	สาธารณะ
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕	สาธารณะ
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๑.๐๒	ภายนอก-EIT
๘	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๐.๕๒	ภายนอก-EIT
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๐.๔๐	ภายนอก-EIT

๔.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัด	คะแนน (น้อยไปมาก)	กลุ่มเป้าหมาย
๒	การใช้งบประมาณ	๗๔.๘๖	ภายใน-IIT
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๗.๔๙	ภายใน-IIT
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๗.๗๐	ภายใน-IIT

๔.๓ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดที่ต้องพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัด	คะแนน (น้อยไปมาก)	กลุ่มเป้าหมาย
๓	การใช้อำนาจ	๘๒.๔๙	ภายใน-IIT
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๑๗	ภายใน-IIT

๔.๔ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดที่ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานตามความเห็นของกรรมการตรวจประเมิน

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัด	คะแนน (มากไปน้อย)	กลุ่มเป้าหมาย
๐๔๐-๔๑	การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕	สาธารณะ

๔.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๔.๘๖ (IIT)

ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดซึ่งปรากฏในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ในตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ โดยจำแนกผลคะแนนรายข้อ และจัดอันดับคะแนน (กำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาในข้อที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๑	๘๕.๒๓	1๑๐	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ในการเบิกใช้จ่ายเงินงบประมาณ อย่างโปร่งใสให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
๒	๘๐.๖๒	1๑๑	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ในการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
	๘๒.๓๘		☞ โปร่งใส ตรวจสอบได้	- สร้างกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
	๗๘.๘๕		☞ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	- สร้างการรับรู้ ถึงความโปร่งใสการจัดจ้างเป็นธรรมไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ สามารถตรวจสอบได้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๓	๗๙.๓๓	๑๙	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ โดยการคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
๔	๗๖.๗๗	๑๘	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ถึงความจำเป็นของการใช้จ่ายงบประมาณ โดยแสดงให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดการรับรู้ถึง
	๗๘.๕๔	☞ คุ่มค่า		- ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ
	๗๕.๐๐	☞ ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้		- วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้
๕	๖๔.๘๑	๑๗	ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานลงไปจนถึงหน่วยงานย่อยภายใน ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
๖	๖๒.๔๓	๑๒	หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	- สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกหน่วยงาน โดยควรมีระบบให้บุคลากรสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยอิสระและไม่ถูกระทบในภายหลัง
	๖๖.๐๑	☞ สอบถาม		- ระบบสอบถาม เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ
	๖๑.๔๐	☞ ทักท้วง		- ระบบทักท้วง เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ
	๕๙.๘๗	☞ ร้องเรียน		- ระบบร้องเรียน เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ

จึงเห็นได้ว่า ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ สิ่งที่ดีควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนด หรือจัดทำมาตรการที่ให้หน่วยงานทุกหน่วยงาน สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นของการจัดทำงบประมาณ ทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการจัดทำ การมีส่วนร่วมในการกำกับ และติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยควรมีการเผยแพร่ ผลของการใช้จ่ายงบประมาณ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ข้อมูลต่างๆ ต้องถูกเผยแพร่และสามารถเข้าถึงได้ ง่าย ไม่ซับซ้อน และปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอนการสร้างความรู้ ให้เป็นรูปธรรม ชัดเจนขึ้น และพัฒนาระบบสอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียนเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ

รวมไปจนถึงประเด็นที่คณะกรรมการฯ ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๗.๔๙ (IIT)

ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ โดยจำแนกผลคะแนนรายข้อ และจัดอันดับคะแนน (กำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาในข้อที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๑	๙๓.๑๗	๒๒	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้และความมั่นใจว่าจะไม่มีบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาต และหากมีการขออนุญาต จะมีการเปิดเผยข้อมูลทันที
๒	๙๒.๔๙	๒๙	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้และความมั่นใจว่าจะไม่มีบุคลากรในหน่วยงานเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง
๓	๗๖.๙๑	๒๑	กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ถึงการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึงการขออนุญาตอย่างถูกต้อง
๔	๗๔.๒๓	๒๔	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ถึงการ กำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ - การป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง
๕	๗๐.๖๖	๒๓	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ
๖	๕๗.๔๘	๒๐	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ กระบวนการขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

จึงเห็นได้ว่า ในตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนด หรือจัดทำมาตรการที่ให้หน่วยงานทุกหน่วยงานจัดให้มีระบบและกลไกในการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ชัดเจน ควรมีการกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่ ติดตาม สรุปผล และรายงาน รวมถึงเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการไม่ว่าจะเป็นรายงาน บัญชีทรัพย์สิน การยืมใช้ทรัพย์สิน การคืนทรัพย์สิน การเก็บทรัพย์สิน การสูญหายของทรัพย์สิน เพื่อให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนได้เสียภายในรับรู้ และไม่มีความคลางแคลงใจต่อการใช้งาน และการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการที่โปร่งใส มหาวิทยาลัยอาจใช้วิธีการจัดฝึกอบรมหรือให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องของการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

ตัวชี้วัด ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๗.๗๐ (IIT)

ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ โดยจำแนกผลคะแนนรายข้อ และจัดอันดับคะแนน (กำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาในข้อที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา		
๑	๙๑.๙๙	๒๖	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่	- สร้างการรับรู้ และปรับปรุงนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตใน หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น		
			การดำเนินการ-๒๕๖๓		มี	ไม่มี
	๙๕.๐๙		ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ		๙๕.๐๙ %	๔.๙๑%
	๘๘.๘๙		จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๘๘.๘๙ %	๑๑.๑๑%	
๒	๘๐.๑๕	๒๕	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ปรับปรุงวิธีการเผยแพร่ข้อมูลและสร้างช่องทางเผยแพร่ข้อมูลให้มีความหลากหลาย และมีรูปแบบการนำเสนอใหม่ๆ		
๓	๗๙.๐๐	๒๘	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ปรับปรุงวิธีการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อแสดงให้ เห็นว่ามี การเฝ้าระวัง การทุจริต มีการตรวจสอบการทุจริต และหากมีการทุจริตเกิดขึ้นมีการลงโทษทางวินัย		
	๗๙.๐๘		☑ เฝ้าระวังการทุจริต			
	๗๙.๔๗		☑ ตรวจสอบการทุจริต			
	๗๘.๔๔		☑ ลงโทษทางวินัย			
๔	๗๗.๒๑	๒๙	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ ปรับปรุงวิธีการเผยแพร่ข้อมูล และปรับปรุงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน		

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๕	๖๙.๐๔	1๓๐	หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	- สร้างการรับรู้ให้เกิดความมั่นใจว่าในกรณีพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานบุคลากรสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวกและมหาวิทยาลัยมีระบบที่สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้และจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง
	๗๐.๔๘		☑ สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	
	๖๘.๔๒		☑ สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	
	๗๑.๕๔		☑ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	
	๖๕.๗๒		☑ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	
๖	๖๘.๘๑	1๒๗	ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไขมากน้อยเพียงใด	- สร้างการรับรู้ว่ามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

จึงเห็นได้ว่า ในตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ในปีพ.ศ.๒๕๖๓ สิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาต่อเนื่องจากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนด หรือจัดทำมาตรการที่ให้ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหน่วยงานทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง มีการนำเสนอ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในว่าสามารถร้องเรียนได้เมื่อพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งการร้องเรียนนี้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง พร้อมกันนี้ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลการร้องเรียน ข้อมูลการดำเนินการว่าได้สอบข้อร้องเรียนถึงขั้นตอนใด อย่างไรเปิดเผยและเป็นสาธารณะบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการตรวจสอบได้อย่างสะดวก เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานและในมหาวิทยาลัย

รวมไปจนถึงประเด็นที่คณะกรรมการฯ ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจน และเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

๔.๓ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดที่ต้องพัฒนาให้ได้มาตรฐาน

ตัวชี้วัด ๓ การใช้อำนาจ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๘๒.๔๙ (IT)

ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้ อำนาจ สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมิน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อ ผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ โดยจำแนก ผลคะแนนรายข้อ และจัดอันดับคะแนน (กำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาในข้อที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๑	๙๔.๘๑	๑๗	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	สร้างความมั่นใจให้บุคลากรว่าจะไม่สั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต
๒	๘๗.๗๑	๑๘	การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	
	๘๔.๘๓		☞ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	- สร้างกระบวนการรับรู้ถึงขั้นตอนการดำเนินการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงาน
	๙๓.๖๑		☞ มีการซื้อขายตำแหน่ง	
	๘๔.๗๐		☞ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	- สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการบริหารงานโดยไม่อาศัยผลประโยชน์ส่วนตนในการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีความสัมพันธ์ไม่ว่าครอบครัว ญาติ พี่น้อง หรือพวกพ้องของผู้มีอำนาจ
๓	๘๗.๔๐	๑๖	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	
๔	๗๘.๓๕	๑๔	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	- ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม - จัดทำและเผยแพร่ข้อมูล แนวทางเกณฑ์การประเมิน และขั้นตอนการดำเนินการที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน - จัดทำรายละเอียดการขอตรวจสอบ ทบทวนผลการประเมินที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็นส่วนตัวจึงอาจเป็นระบบออนไลน์สามารถเข้าถึงได้ด้วยตนเอง

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๕	๗๕.๑๑	๑๓	ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการทบทวน Job description และทบทวนการมอบหมายภาระงานว่ามีความถูกต้อง เป็นธรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานในทุกหน่วยงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กพอ. พ.ศ.๒๕๕๓ - จัดให้มีระบบและกลไกในการจัดการ หากมีเรื่องขอทบทวนหรือร้องขอความเป็นธรรมกรณีผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานไม่เป็นธรรม ไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กพอ.พ.ศ.๒๕๕๓
๖	๗๑.๕๗	๑๕	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความเชื่อมั่นว่ามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาดูงาน การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม โดยการเผยแพร่ความรู้ในช่องทางการขอรับทุน กระบวนการขั้นตอนในการขอรับทุน เอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ประกอบการพิจารณา รายละเอียดของเกณฑ์ และช่องทางในการติดตามข่าวการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาทั้งที่มหาวิทยาลัย หน่วยงาน หรือที่หน่วยงานภายนอก จัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา - เผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรรับรู้ผ่านทางสื่อออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดีย

จึงเห็นได้ว่า ในตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนด ให้เกิดกระบวนการรับรู้ถึงขั้นตอนการดำเนินการที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในด้านการบริหารงานของผู้มีอำนาจ ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นว่ามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาดูงาน การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

รวมไปจนถึงประเด็นที่คณะกรรมการฯ ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๘๓.๑๗ (IT)

ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมาการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ โดยจำแนกผลคะแนนรายข้อ และจัดอันดับคะแนน (กำหนดประเด็นที่ควรพัฒนาในข้อที่มีผลคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา		
๑	๘๓.๕๑	๕	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันมาแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่	- สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานว่าไม่มีพฤติกรรมกรรมาการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก		
			เรียกรับ-๒๕๖๓		มี	ไม่มี
			☑ เงิน		๖.๖๔%	๘๓.๓%
			☑ ทรัพย์สิน		๔.๗๘%	๘๕.๒%
๘๓.๓๖	☑ ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๘.๐๖%	๘๑.๙%			
๒	๘๓.๑๒	๔	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	- จัดทำและเผยแพร่ประกาศการไม่รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือประโยชน์อื่น ๆ ของผู้บริหารทุกหน่วยงาน		
			เรียกรับ-๒๕๖๓		มี	ไม่มี
			☑ เงิน		๖.๑๖%	๘๓.๘๔%
			☑ ทรัพย์สิน		๕.๓๑%	๘๔.๖๙%
๘๔.๖๙	☑ ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙.๑๘%	๘๐.๘๒%			
๓	๘๒.๐๐	๖	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่			
			เรียกรับ-๒๕๖๓		มี	ไม่มี
			☑ เงิน		๗.๑๘%	๘๒.๘%
			☑ ทรัพย์สิน		๖.๒๕%	๘๓.๗%
๘๒.๘๒	☑ ทรัพย์สินอื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๑๐.๕๘%	๘๙.๔%			

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ประเด็นที่ควรพัฒนา
๔	๗๗.๔๒	1๒	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	- การปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๕	๗๔.๑๓	1๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	- การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานในด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะส่วนตัว การพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง
	๗๘.๖๗		☞ มุ่งผลสำเร็จของงาน	
	๗๑.๔๖		☞ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าฐานะส่วนตัว	
	๗๒.๒๕		☞ พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	
๖	๖๘.๘๖	1๑	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	- การปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานในด้านการปฏิบัติตามขั้นตอน และปฏิบัติงานตามระยะเวลา
	๖๘.๐๔		☞ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	
	๖๙.๖๘		☞ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	

จึงเห็นได้ว่า ในตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยควรกำหนดตามที่คณะกรรมการประเมินผลได้ให้ข้อคิดเห็นดังนี้ ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๔.๔ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดที่ต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานตามความเห็นของกรรมการตรวจประเมิน

ตัวชี้วัด ๑๐ การป้องกันการทุจริต ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ๙๓.๗๕ (OIT)

ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดผลการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๐ ข้อมูล) โดยจำแนกผลคะแนนรายข้อ (กำหนดประเด็นที่ควรปรับปรุงในข้อที่มีความเห็นของคณะกรรมการประเมิน) ดังนี้

อันดับ	ผลคะแนน	ข้อ	ประเด็น	ความคิดเห็นผู้ตรวจประเมิน และ ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต				
เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร				
	๑๐๐.๐๐	๐๓๔	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	ไม่มีความเห็น
	๑๐๐.๐๐	๐๓๕	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	ไม่มีความเห็น
การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต				
	๑๐๐.๐๐	๐๓๖	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	ไม่มีความเห็น
	๑๐๐.๐๐	๐๓๗	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	ไม่มีความเห็น
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร				
	๑๐๐.๐๐	๐๓๘	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	ไม่มีความเห็น
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต				
	๑๐๐.๐๐	๐๓๙	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี	ไม่มีความเห็น
	๐.๐๐	๐๔๐	รายงานการ กำกับ ติดตาม การดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน (ตามแผน) (๖ เดือนแรกของปี พ.ศ.๒๕๖๓)	- ไม่พบข้อมูลผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนของปี หน่วยงานเสนอเพียงบันทึกเรียนอธิการบดี ซึ่งเป็นเอกสารที่ยังไม่มีการลงนาม และ เป็นเอกสารปี ๖๒
	๑๐๐.๐๐	๐๔๑	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	- หน่วยงานควรนำเสนอบันทึกเรียนอธิการบดี เพื่อรายงานผลการดำเนินการฯ ปี ๖๒ แต่เป็นเอกสารที่ยังไม่มีการลงนามใดๆ ทั้งจากฝ่ายงานที่เสนอเรื่อง หรืออธิการบดีเอง
ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต				
มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
	๑๐๐.๐๐	๐๔๒	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ไม่มีความเห็น
	๑๐๐.๐๐	๐๔๓	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ไม่มีความเห็น

จึงเห็นได้ว่า ในตัวชี้วัดตัวชี้วัด ๑๐ การป้องกันการทุจริต ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการปรับปรุงใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้บุคลากรและหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำเอกสารผลการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (หรือ ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ.๒๕๖๔) โดยต้องเป็นเอกสารที่มีความถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยหนังสือราชการ และควรปรับปรุงแบบฟอร์มการ กำกับ ติดตาม การดำเนินการป้องกันการทุจริตของมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย

๕. ข้อเสนอ “มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น” ตามประเด็นที่กำหนดในข้อ O๔๒

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องแสดงผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายไตรมาสให้บุคลากรและสาธารณะชนรับรู้ ตรวจสอบได้ - กำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องแสดงผลการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุให้บุคลากรและสาธารณะชนรับรู้ ตรวจสอบได้ - กำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องสร้างเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นทาง - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีระบบและกลไก ในการรับฟัง ข้อเสนอแนะ ทักท้วง ร้องเรียน การใช้จ่ายงบประมาณและสร้างช่องทางการติดต่อออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำinfographic แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร และความคืบหน้าในการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส - จัดทำinfographic แสดงให้เห็นถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ - จัดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในขั้นตอนการกำหนดกิจกรรม/โครงการและการใช้งบประมาณ - จัดตั้งคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและสาธารณะชนรับรู้รับทราบทั่วกัน - จัดให้มีช่องทางสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน แบบออนไลน์ในหน้าเว็บไซต์หลักมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน และมีกระบวนการในการจัดการข้อร้องเรียน ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ชัดเจน สามารถติดตามผลได้ - เผยแพร่ระบบและกลไกให้ประชาคมและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายใน-ภายนอกรับรู้ 	<p><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - กองนโยบายและแผน - งานพัสดุ <p><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p align="center">ประเด็น ตัวชี้วัด ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้นำหน่วยงานทุกหน่วยงานจัดให้มีระบบและกลไกในการใช้ทรัพย์สินของราชการ - ทบทวนมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และหากไม่มีประเด็นเพิ่มเติมให้ใช้มาตรการที่กำหนดไว้เดิม - สร้างเสริมองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรในประเด็นผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำ infographic หรือ flowchart แนวทาง ขั้นตอนเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ - จัดทำแบบฟอร์มที่จำเป็นต่อการใช้งานในการใช้ หรือยืมใช้ทรัพย์สินของทางราชการ - จัดทำฐานข้อมูลทรัพย์สินของทางราชการของหน่วยงานทุกหน่วยงาน - จัดทำช่องทางเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้เกิดการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง และโปร่งใสต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ - กำหนดผู้รับผิดชอบแนบท้ายคำสั่งกรรมการดำเนินการรับการประเมินฯ - จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ: การวิเคราะห์ และแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม - กำหนดผู้รับผิดชอบแนบท้ายคำสั่งกรรมการดำเนินการรับการประเมินฯ 	<p><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานอาคารสถานที่ฯ <p><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p align="center">ตัวชี้วัด ๕</p> <p align="center">การแก้ไขปัญหาการทุจริต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีระบบ และกลไกที่ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต - กำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน - จัดทำสื่อ ภาพนิ่งภาพเคลื่อนไหว และสื่ออื่นๆที่เป็นเทรนด์ตามยุคสมัยมีเป้าหมายในการรณรงค์กระตุ้นให้ร่วมมือกันป้องกันการทุจริต - สร้างเสริมองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรในประเด็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งคณะกรรมการฯป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตทุกหน่วยงาน - จัดอบรมให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต - จัดการศึกษาออกสถานที่ให้กับตัวแทนทุกหน่วยงานในการศึกษาแนวทางการร่วมมือของบุคลากรเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานเป้าหมายที่มีแนวปฏิบัติที่ดี - จัดประกวดการผลิตสื่อเพื่อรณรงค์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต - ปรับปรุงช่องทางในการร้องเรียนให้มีความทันสมัย เข้าถึงง่าย และมีระบบแจ้งความคืบหน้าการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน - กำหนดผู้รับผิดชอบแนบท้ายคำสั่งกรรมการดำเนินการรับการประเมินฯ ไปจนถึงระดับหน่วยงานภายใน 	<p align="center"><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานบริหารงานบุคคล - ศูนย์คอมพิวเตอร์ <p align="center"><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p>ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างกระบวนการรับรู้ถึงขั้นตอนการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายและขั้นตอน - สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรกรณีบริหารงานโดยไม่อาศัยผลประโยชน์ส่วนตนในการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้มีความสัมพันธ์ไม่ว่าญาติ พี่น้อง หรือพวกพ้องของตน - ทบทวนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม - จัดให้มีการทบทวนjob description และทบทวนการมอบหมายภาระงานให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กพอ.พ.ศ.๒๕๕๓ - สร้างความเชื่อมั่นว่ามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาที่เป็นธรรม - จัดให้มีการวิเคราะห์การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำ infographic หรือ flowchart แนวทาง ขั้นตอนเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร - เผยแพร่ ประกาศ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย - เชื่อมโยงกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์เข้ากับระบบงานบุคคลเพื่อจัดการเรื่องนั้นๆ - จัดทำโครงการทบทวนjob description และทบทวนการมอบหมายภาระงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - จัดทำ infographic หรือ flowchart แนวทาง ขั้นตอนเกี่ยวกับคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาและเผยแพร่ทางสื่อออนไลน์ต่างๆ - เผยแพร่ข้อมูลการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาให้บุคลากรรับรู้อย่างทั่วถึง 	<p><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานศูนย์พัฒนาอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพ <p><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p>ตัวชี้วัด ๑ การปฏิบัติหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามขั้นตอนในคู่มือปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล - กำหนดให้ทุกหน่วยงาน ติด หรือ เผยแพร่ข้อมูลขั้นตอน การปฏิบัติงานในจุดที่เห็นได้ชัด และระบุผู้รับผิดชอบการให้บริการ - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีระบบ และกลไกในการประเมินผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจในการให้บริการกับผู้มีส่วนได้เสีย - กำหนดให้ทุกหน่วยงาน มีมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และคู่มือการให้บริการ ตามรูปแบบที่งานบริหารงานบุคคล กำหนด - ดำเนินการให้บริการตามขั้นตอนในคู่มือปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล และระบุผู้รับผิดชอบการให้บริการงานนั้นๆ - จัดทำสถิติ การให้บริการของทุกหน่วยงาน พร้อมทั้งเผยแพร่สถิติผ่านหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน - จัดตั้งคณะกรรมการฯ และจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ แบบสำรวจความไม่พึงพอใจในการให้บริการ ทำหน้าที่ ประมวล วิเคราะห์ รายงานผลและจัดทำแนวทางปรับปรุงการให้บริการ - จัดทำประกาศหน่วยงาน...เรื่อง นโยบาย มาตรการ การบริหารทรัพยากรบุคคล - ประกาศ เผยแพร่ข้อมูลผ่านหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานทุกหน่วยงาน 	<p><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานศูนย์พัฒนาอาจารย์ และบุคลากรมืออาชีพ <p><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล ณ สิ้นปีงบประมาณ

ประเด็น	ข้อเสนอมาตรการ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p align="center">ตัวชี้วัด ๑๐</p> <p align="center">การป้องกันการทุจริต</p> <p>ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต</p> <p><u>ประเด็น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีระบบและกลไกในการป้องกันการทุจริตประจำหน่วยงาน - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ตามข้อ ๐๓๙ - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีรายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี(ตามแผน) โดยใช้แบบฟอร์มที่งานนิติการ กำหนดรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (สิ้นปีงบประมาณ) 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งคณะกรรมการฯ ป้องกันการทุจริตประจำหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ตามข้อ ๐๓๙ - จัดทำรายงานการ กำกับ ติดตาม การดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (ตามแผน) โดยใช้แบบฟอร์มที่งานนิติการ กำหนดรอบ ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน - จัดทำรายงาน ผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี (สิ้นปีงบประมาณ) 	<p><u>ระดับมหาวิทยาลัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ <p><u>ระดับหน่วยงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔) - รายงานสรุปผล สิ้นปีงบประมาณ