University of Phayao Staff Council
สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

มหาวิทยาลัยพะเยาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักดีถึงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการประเมิน ITA เป็นประจำทุกปี โดยผลการประเมิน นำไปสู่การกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

รายงานฉบับนี้ เป็นการสรุปผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2567 เนื้อหาของรายงาน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต วิธีการนำผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติ และข้อเสนอแนะ

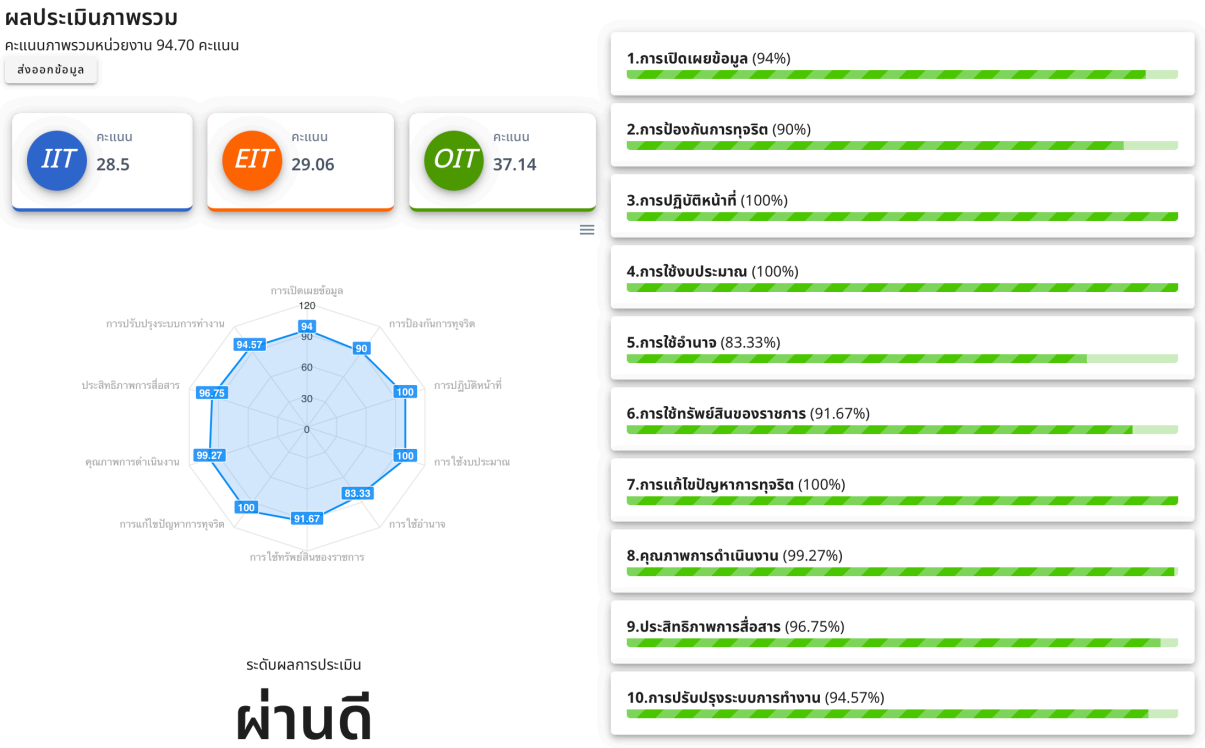
สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2567 : กรณีศึกษา สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน UP ITA (Pre-Assessment) ของสภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA)

ผลประเมินภาพรวมในปี 2567 เป็นดังนี้



จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงาน สภาพนักงาน ประจำปี พ . ศ . 2567 ได้คะแนนในภาพรวม 94.7 คะแนน ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้ผลประเมินระดับ **“ผ่านดี”** ซึ่งมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน 85 คะแนน จำนวน 9 ตัวชี้วัด และมี 1 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่, ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 7 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผลคะแนน 100 คะแนน อันดับรองลงมาตามลำดับดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 8 คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งได้คะแนน 99.27 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 9 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งได้คะแนน 96.75 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งได้คะแนน 94.57 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งได้คะแนน 94 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งได้คะแนน 91.67 คะแนน,

ตัวชี้วัดที่ 2 การป้องกันการทุจริต ซึ่งได้คะแนน 90 คะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 5 การใช้อำนาจ ซึ่งได้คะแนน 83.33 คะแนน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานผลการประเมิน ITA มหาวิทยาลัยพะเยา			
กรอบการประเมิน	**ลำดับ**	**ตัวชี้วัด**	**คะแนน**
IIT 30 คะแนน	**1**	การปฏิบัติหน้าที่	100
	2	การใช้งบประมาณ	100
	3	การใช้อำนาจ	83.33
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	91.67
	5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	100
EIT 30 คะแนน	**6**	คุณภาพการดำเนินงาน	99.27
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	96.75
	8	การปรับปรุงระบบการทำงาน	94.57
OIT 40 คะแนน	**9**	การเปิดเผยข้อมูล	94
	10	การป้องการทุจริต	90

ผลคะแนนรวม 94.7 อยู่ในระดับ ผ่านดี

ข้อเสนอแนะการประเมิน UP ITA ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภาพรวมของมหาวิทยาลัยพะเยาจากสำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 95.04 คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ i10 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก o10) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ

และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i12)

ข้อ i12 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก o10) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก o20)

ข้อ i15 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก o22) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก o23) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

ข้อ i14 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก o34) ประกอบกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน (อ้างอิงจาก o30) จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ

หน่วยงาน (อ้างอิงจาก o32) และดำเนินการตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย

ข้อ i1 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ (อ้างอิงจาก o11) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัด 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ข้อ e7 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25)

ข้อ e8 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก o6) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

ข้อ e6 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการ

สื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก o6) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

ข้อ e5 และ e4 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

ข้อ e1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก o11) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ข้อ e9 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก o13) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

ข้อ e8 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก o6) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

ข้อ e2 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน

จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก o13) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก o11) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

ข้อ e7 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องรายงานนี้มุ่งวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ. 2567 ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย 7 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. การให้บริการและระบบ E-Service
3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

รายงานนี้ยังเสนอแนะวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมิน ITA

วิเคราะห์ผลการประเมิน

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
I1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I2	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100	100	0
O7	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100	100	0
O8	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100	100	0
O9	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	0	100	+100
O10	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100	50	-50

จากตารางผลคะแนน ITA (Integrity and Transparency Assessment) ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ปี พ.ศ. 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้:

1. ภาพรวมคะแนนคงที่ส่วนใหญ่: ตัวชี้วัด I1, I2, I3, O7 และ O8 ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนทั้งในปี 2566 และ 2567 แสดงถึงความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านเหล่านี้
2. การพัฒนาอย่างโดดเด่น: ตัวชี้วัด O9 (รายงานผลการดำเนินงานประจำปี) มีพัฒนาการที่ดีมาก โดยเพิ่มจาก 0 คะแนนในปี 2566 เป็น 100 คะแนนในปี 2567 คิดเป็นการเพิ่มขึ้น +100 คะแนน แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีอย่างมีนัยสำคัญ
3. จุดที่ควรปรับปรุง: ตัวชี้วัด O10 (คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่) มีคะแนนลดลงจาก 100 คะแนนในปี 2566 เหลือเพียง 50 คะแนนในปี 2567 คิดเป็นการลดลง -50 คะแนน ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

โดยสรุป สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีการรักษามาตรฐานที่ดีในหลายด้าน และมีพัฒนาการที่โดดเด่นในด้านการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี แต่ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงด้านคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

แผนการนำผลการวิเคราะห์ ITA ไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. การยกระดับคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	1.1 แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน 1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย 1.3 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ครอบคลุมทุกภารกิจ 1.4 เผยแพร่คู่มือผ่านช่องทางที่หลากหลายทั้งรูปแบบเอกสารและดิจิทัล 1.5 จัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน
2. การรักษามาตรฐานการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	2.1 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานแบบเป็นระบบและต่อเนื่อง 2.2 จัดทำปฏิทินการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส 2.3 พัฒนารูปแบบรายงานที่สามารถสื่อสารข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเข้าใจง่าย 2.4 สร้างระบบตรวจสอบคุณภาพรายงานโดยคณะกรรมการกลั่นกรอง 2.5 เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานในรูปแบบที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย
3. การยกระดับการให้บริการที่เท่าเทียม	3.1 จัดทำมาตรฐานการให้บริการที่เป็นลายลักษณ์อักษร 3.2 พัฒนาระบบติดตามคำขอการให้บริการแบบ One Stop Service

	3.3 จัดอบรมเจ้าหน้าที่ด้านจิตบริการและการให้บริการที่เท่าเทียม 3.4 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ 3.5 จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและนำผลมาปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
4. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ	4.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 4.2 วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายและปรับปรุงตัวชี้วัด 4.3 พัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำแผน 4.4 สร้างกลไกการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ 4.5 จัดทำรายงานความก้าวหน้าของแผนยุทธศาสตร์เป็นรายไตรมาส
5. การเสริมสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสในองค์กร	5.1 จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน 5.2 จัดทำแนวปฏิบัติด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส 5.3 พัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย 5.4 สร้างกลไกการตรวจสอบการทำงานที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน 5.5 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านความโปร่งใส

2. การให้บริการและระบบ E-Service

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
E1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	88.54	98.81	10.27
E2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	88.87	99.01	10.14
E3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	98.13	100	1.87
E7	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	85.83	96.83	11
E8	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	90.21	97	6.79
E9	ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	93.13	89.88	-3.25
O11	คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	100	100	0
O12	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100	100	0
O13	E–Service	100	100	0
O25	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	0	100	+100

วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ด้านการให้บริการและระบบ E-Service

จากผลคะแนน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในหมวดการให้บริการและระบบ E-Service ปี 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 เห็นได้ว่ามีพัฒนาการที่น่าสนใจหลายประการ ดังนี้

จุดเด่นด้านการพัฒนา

การพัฒนาที่โดดเด่นที่สุดคือตัวชี้วัด O25 (การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงจาก 0 คะแนนเป็น 100 คะแนนเต็ม แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ตัวชี้วัด E1 ถึง E3 และ E7-E8 ก็มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ E7 (การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วม) ที่เพิ่มขึ้นสูงถึง 11 คะแนน

จุดที่ควรปรับปรุง

มีจุดที่ควรให้ความสนใจคือตัวชี้วัด E9 (การใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์) ซึ่งมีคะแนนลดลง 3.25 คะแนน จาก 93.13 เหลือ 89.88 คะแนน แม้จะเป็นการลดลงไม่มาก แต่เป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีคะแนนลดลงในหมวดนี้ จึงควรพิจารณาทบทวนประสิทธิภาพและการใช้งานระบบ E-Service

จุดที่รักษามาตรฐานได้ดี

ตัวชี้วัด O11 (คู่มือหรือแนวทางการให้บริการ), O12 (ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ) และ O13 (E-Service) ยังคงรักษาคะแนนเต็ม 100 คะแนนเช่นเดิม แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการรักษามาตรฐานที่ดีในด้านเหล่านี้

ภาพรวมการพัฒนา

ภาพรวมผลการประเมินในหมวดนี้มีทิศทางที่ดีขึ้น โดยตัวชี้วัดส่วนใหญ่มีคะแนนเพิ่มขึ้น หรือรักษาระดับคะแนนสูงไว้ได้ ตัวชี้วัด E3 (การถูกเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน) ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน แสดงถึงความโปร่งใสในการให้บริการที่ปราศจากการทุจริต

โดยสรุป สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีพัฒนาการที่ดีในด้านการให้บริการและระบบ E-Service แต่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการพัฒนาคุณภาพและการใช้งานระบบ E-Service ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อไม่ให้คะแนนในด้านนี้ลดลงต่อไป

แผนการนำผลการวิเคราะห์ ITA ด้านการให้บริการและระบบ E-Service ไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. โครงการยกระดับระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service)	1.1 แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาและปรับปรุงระบบ E-Service 1.2 สำรวจความพึงพอใจและความต้องการของผู้ใช้บริการด้านระบบออนไลน์ 1.3 วิเคราะห์จุดอ่อนและปัญหาที่พบจากการใช้งานระบบปัจจุบัน 1.4 ปรับปรุงการออกแบบส่วนต่อประสานผู้ใช้ (UI/UX) ให้ใช้งานได้ง่ายและเข้าถึงได้ 1.5 จัดทำคู่มือการใช้งานระบบ E-Service ฉบับสมบูรณ์ 1.6 ทดสอบระบบและรับฟังข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง 1.7 ประชาสัมพันธ์ระบบผ่านช่องทางที่หลากหลาย

2. การรักษามาตรฐานคู่มือการให้บริการและข้อมูลเชิงสถิติ	2.1 กำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงคู่มือการให้บริการทุก 6 เดือน 2.2 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการที่เป็นปัจจุบัน 2.3 จัดทำรายงานวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการให้บริการทุกไตรมาส 2.4 นำเสนอข้อมูลเชิงสถิติในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ 2.5 เผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย
3. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.1 จัดตั้งช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ 3.2 จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 3.3 พัฒนาระบบติดตามและรายงานผลการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการดำเนินงาน 3.4 จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน 3.5 สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาหน่วยงานผ่านการยกย่องชมเชย
4. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านการให้บริการตามมาตรฐาน	4.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ 4.2 พัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพการให้บริการ 4.3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน 4.4 จัดทำมาตรฐานการให้บริการและคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร 4.5 จัดระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานสำหรับบุคลากรใหม่

5. โครงการพัฒนาแนวทางการให้บริการที่เท่าเทียม	5.1 จัดทำมาตรฐานการให้บริการที่คำนึงถึงความเท่าเทียมของผู้รับบริการ 5.2 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินความเท่าเทียมในการให้บริการ 5.3 จัดอบรมเจ้าหน้าที่เรื่องการให้บริการที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ 5.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกให้รองรับผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม 5.5 จัดทำช่องทางรับเรื่องร้องเรียนกรณีพบการให้บริการที่ไม่เท่าเทียม
6. โครงการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของประชาชน	6.1 จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากประชาชนอย่างเป็นระบบ 6.2 กำหนดแนวทางการพิจารณาและคัดเลือกข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง 6.3 กำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาในการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ 6.4 จัดทำรายงานผลการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและเผยแพร่ต่อสาธารณะ 6.5 จัดกิจกรรมแสดงความขอบคุณประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน
7. มาตรการป้องกันการเรียกรับสินบนในการปฏิบัติงาน	7.1 กำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตและการรับสินบนที่ชัดเจน 7.2 จัดอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริต 7.3 ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและให้บริการ 7.4 พัฒนาช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริตที่ปลอดภัยและเข้าถึงง่าย 7.5 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและเผยแพร่ต่อสาธารณะ

8. โครงการส่งเสริมการติดตามความก้าวหน้าของการให้บริการ	8.1 พัฒนาระบบติดตามสถานะการให้บริการแบบออนไลน์ 8.2 กำหนดมาตรฐานระยะเวลาการให้บริการในแต่ละประเภทงาน 8.3 จัดทำระบบแจ้งเตือนความคืบหน้าผ่าน SMS หรืออีเมล 8.4 พัฒนาแอปพลิเคชันมือถือสำหรับติดตามการให้บริการ 8.5 จัดทำรายงานประสิทธิภาพการให้บริการตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
E4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	100	100	0
E5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	87.92	100	12.08
E6	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	86.67	100	13.33
O1	โครงสร้าง	100	100	0
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	100	100	0
O3	อำนาจหน้าที่	100	100	0
O4	ข้อมูลการติดต่อ	100	100	0
O5	ข่าวประชาสัมพันธ์	100	100	0
O6	Q&A	100	100	0

วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์

จากตารางผลคะแนน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา หมวดช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ปี 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการประเมินโดยรวม

ผลการประเมินในหมวดนี้แสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศในการเปิดเผยข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยทุกตัวชี้วัดในปี 2567 ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน แสดงถึงประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมในการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณะ

การพัฒนาที่โดดเด่น

การพัฒนาที่โดดเด่นอย่างชัดเจนปรากฏในตัวชี้วัด E5 และ E6 ซึ่งมีการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวชี้วัด E5 (การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรได้รับทราบอย่างชัดเจน) มีคะแนนเพิ่มขึ้น 12.08 คะแนน จาก 87.92 เป็น 100 คะแนน และตัวชี้วัด E6 (ความสามารถในการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม และให้คำอธิบายอย่างชัดเจนของเจ้าหน้าที่) มีคะแนนเพิ่มขึ้น 13.33 คะแนน จาก 86.67 เป็น 100 คะแนน การพัฒนานี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับการสื่อสารและให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

การรักษามาตรฐานที่ดี

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสามารถรักษามาตรฐานที่ดีในตัวชี้วัดหลายด้าน ได้แก่ E4 (ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย), O1 (โครงสร้าง), O2 (ข้อมูลผู้บริหาร), O3 (อำนาจหน้าที่), O4 (ข้อมูลการติดต่อ), O5 (ข่าวประชาสัมพันธ์) และ O6 (Q&A) ซึ่งทั้งหมดนี้ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนทั้งในปี 2566 และ 2567 แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานขององค์กรและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิเคราะห์

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีผลการประเมิน ITA ในหมวดช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่ยอดเยี่ยม โดยได้คะแนนเต็มในทุกตัวชี้วัดในปี 2567 ความสำเร็จนี้เกิดจากการพัฒนาที่ต่อเนื่องโดยเฉพาะในด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารกับผู้รับบริการ ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานที่ดีในการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานขององค์กร การดำเนินงานในลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการองค์กรที่ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

แผนการนำผลการวิเคราะห์ ITA ด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. โครงการรักษามาตรฐานการเผยแพร่ข้อมูลสู่ความเป็นเลิศ	1.1 จัดตั้งคณะทำงานติดตามและประเมินคุณภาพการเผยแพร่ข้อมูล 1.2 กำหนดแผนการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นปัจจุบันของข้อมูลทุกเดือน 1.3 พัฒนาระบบการแจ้งเตือนเมื่อข้อมูลต้องมีการปรับปรุง 1.4 จัดทำคู่มือมาตรฐานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน 1.5 สร้างระบบการรายงานผลการเผยแพร่ข้อมูลรายไตรมาส
2. โครงการยกระดับการประชาสัมพันธ์เชิงรุก	2.1 วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและความต้องการข้อมูลข่าวสารของแต่ละกลุ่ม 2.2 พัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

	2.3 จัดทำปฏิทินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญล่วงหน้า 2.4 พัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย 2.5 สร้างเครือข่ายการประชาสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก
3. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร	3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะการสื่อสารและการตอบคำถาม 3.2 พัฒนาคลังคำถาม-คำตอบมาตรฐานสำหรับประเด็นที่มีการสอบถามบ่อย 3.3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3.4 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อถ่ายทอดทักษะการสื่อสารที่ดี 3.5 กำหนดตัวชี้วัดด้านทักษะการสื่อสารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. โครงการพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลาย	4.1 สำรวจและวิเคราะห์พฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของกลุ่มเป้าหมาย 4.2 พัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย 4.3 ปรับปรุงเว็บไซต์ให้รองรับการใช้งานบนอุปกรณ์ที่หลากหลาย 4.4 พัฒนาแอปพลิเคชันมือถือสำหรับการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กร 4.5 บูรณาการการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
I10	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I11	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I12	หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	100	75	-25

วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ด้านกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากการวิเคราะห์ตารางผลคะแนน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในหมวดกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งแสดงผลการประเมินปี 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566 พบประเด็นสำคัญดังนี้

ประเด็นที่คงความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด I10 และ I11 ได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนนทั้งในปี 2566 และ 2567 แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงรักษามาตรฐานที่ดีเยี่ยมในประเด็นดังต่อไปนี้:

1. การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง (I10) - เจ้าหน้าที่มีการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด
2. การไม่นำทรัพย์สินราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว (I11) - สภาพนักงานมีกลไกการควบคุมที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ประเด็นที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ตัวชี้วัด I12 มีผลคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญจาก 100 คะแนนในปี 2566 เหลือเพียง 75 คะแนนในปี 2567 คิดเป็นการลดลง 25 คะแนน ซึ่งถือว่าเป็นความเสี่ยงที่สำคัญ โดยประเด็นนี้เกี่ยวข้องกับ:

- การตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว - ผลคะแนนที่ลดลงบ่งชี้ว่า อาจมีการผ่อนคลายหรือลดประสิทธิภาพของกระบวนการตรวจสอบและการกำกับดูแลในเรื่องนี้

สรุปผลการวิเคราะห์

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงมีจุดแข็งในด้านพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องและไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปรับปรุง

กระบวนการตรวจสอบและการกำกับดูแลเพื่อป้องกันการใช้ทรัพย์สินราชการในทางที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากคะแนนในส่วนนี้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

การลดลงของคะแนนในตัวชี้วัด I12 อาจสะท้อนถึงความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นในการบริหารจัดการทรัพย์สินของราชการ และอาจนำไปสู่การใช้ทรัพย์สินในทางที่ไม่เหมาะสมได้ในอนาคตหากไม่มีการแก้ไขอย่างทันท่วงที

แผนการนำผลการวิเคราะห์ ITA ด้านกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. การพัฒนาระบบการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินราชการ	1.1 จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินราชการประจำหน่วยงาน 1.2 กำหนดแผนการตรวจสอบทรัพย์สินราชการแบบสุ่มตรวจเป็นรายเดือน 1.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินราชการที่สามารถติดตามการใช้งานได้แบบเรียลไทม์ 1.4 จัดทำรายงานผลการตรวจสอบทรัพย์สินราชการรายไตรมาส 1.5 วิเคราะห์ผลการตรวจสอบและนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุงมาตรการป้องกัน
2. โครงการอบรมให้ความรู้ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ	2.1 จัดทำหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินราชการ 2.2 จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2.3 พัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินราชการอย่างถูกต้อง 2.4 จัดทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม 2.5 ติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง
3. มาตรการป้องกันการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัว	3.1 จัดทำนโยบายการใช้ทรัพย์สินราชการที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ทุกคนรับทราบ

	3.2 พัฒนาระบบลงทะเบียนการยืม-คืนทรัพย์สินราชการแบบออนไลน์ 3.3 กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีนำทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัว 3.4 จัดทำระบบติดตามและตรวจสอบทรัพย์สินที่มีการยืมออกนอกสถานที่ 3.5 จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสการใช้ทรัพย์สินราชการอย่างไม่เหมาะสม
4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพย์สินราชการ	4.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินราชการที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 4.2 พัฒนาระบบการจองใช้ทรัพย์สินราชการแบบออนไลน์ 4.3 นำเทคโนโลยี RFID หรือ QR Code มาใช้ในการติดตามทรัพย์สิน 4.4 จัดทำคู่มือการบริหารจัดการทรัพย์สินราชการสำหรับผู้รับผิดชอบ 4.5 กำหนดผู้รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินแต่ละประเภทอย่างชัดเจน
5. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส	5.1 จัดกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สินราชการอย่างคุ้มค่า 5.2 ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารและใช้ทรัพย์สินราชการ 5.3 จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลหรือหน่วยงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี 5.4 สร้างเครือข่ายเฝ้าระวังการใช้ทรัพย์สินราชการอย่างไม่เหมาะสม 5.5 เผยแพร่กรณีศึกษาและบทเรียนการใช้ทรัพย์สินราชการที่ถูกต้อง
6. การพัฒนาระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	6.1 ประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินราชการเป็นประจำทุกปี

	6.2 พัฒนาระบบควบคุมภายในที่เข้มแข็งสำหรับการบริหารทรัพย์สิน 6.3 กำหนดจุดควบคุมและตรวจสอบที่สำคัญในกระบวนการใช้ทรัพย์สิน 6.4 จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ 6.5 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
7. การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)	7.1 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับการยืม-คืนทรัพย์สินราชการ 7.2 จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน 7.3 จัดทำแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการแต่ละประเภท 7.4 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ 7.5 ทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
I4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I5	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	100	100	0
O14	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	50	100	+50
O15	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	50	100	+50
O16	ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	0	100	+100
O17	รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	50	100	+50

การวิเคราะห์ผลประเมิน ITA ด้านความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

จากการวิเคราะห์ตารางผลคะแนน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในด้านกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ความสำเร็จอย่างโดดเด่นในการพัฒนา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการที่โดดเด่นในด้านการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตัวชี้วัด O14 ถึง O17 ทั้งหมดได้รับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ เห็นได้จาก:

- ตัวชี้วัด O14 (รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ) เพิ่มจาก 50 เป็น 100 คะแนน
- ตัวชี้วัด O15 (ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ) เพิ่มจาก 50 เป็น 100 คะแนน
- ตัวชี้วัด O16 (ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ) เพิ่มจาก 0 เป็น 100 คะแนน
- ตัวชี้วัด O17 (รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี) เพิ่มจาก 50 เป็น 100 คะแนน

โดยเฉพาะตัวชี้วัด O16 ที่มีการพัฒนามากที่สุด จากเดิม 0 คะแนน เพิ่มขึ้นเป็น 100 คะแนนเต็ม แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลความก้าวหน้าของการจัดซื้อจัดจ้าง

การรักษามาตรฐานที่ดี

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงรักษามาตรฐานที่ดีในการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณ โดยตัวชี้วัด I4 ถึง I6 ทั้งหมดได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนทั้งในปี 2566 และ 2567 ซึ่งสะท้อนถึง:

- การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (I4)
- การไม่มีการเบิกจ่ายเงินเท็จ (I5)
- การไม่มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (I6)

ภาพรวมความสำเร็จ

ในภาพรวม ผลการประเมิน ITA ด้านความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน โดยในปี 2567 ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนในทุกตัวชี้วัด ซึ่งถือเป็นความสำเร็จที่น่าชื่นชม

การพัฒนาที่เห็นได้ชัดในด้านการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง (O14-O17) แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการเสริมสร้างความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของธรรมาภิบาลที่ดี

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานที่ดีนี้ และอาจพิจารณาถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาด้านความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างต่อไป

แผนการรักษามาตรฐานความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. โครงการยกระดับมาตรฐานระบบการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	1.1 จัดทำคู่มือและแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างที่ครอบคลุมทุกขั้นตอน 1.2 พัฒนาระบบการเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแบบเรียลไทม์บนเว็บไซต์หน่วยงาน 1.3 กำหนดผู้รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลแต่ละประเภทอย่างชัดเจน 1.4 จัดทำแผนการเปิดเผยข้อมูลประจำปีที่ระบุระยะเวลาและความถี่ในการปรับปรุงข้อมูล 1.5 ประเมินคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูลที่เผยแพร่เป็นประจำทุกไตรมาส

2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	2.1 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่ทันสมัย 2.2 พัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำรายงานและเปิดเผยข้อมูล 2.3 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างหน่วยงาน 2.4 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและรับวุฒิบัตรด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ 2.5 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรด้านพัสดุ
3. มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ	3.1 ประกาศนโยบายความโปร่งใสในการใช้งบประมาณที่ชัดเจนและเผยแพร่ต่อสาธารณะ 3.2 จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า 3.3 กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารในการกำกับการใช้งบประมาณ 3.4 จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการใช้งบประมาณที่ไม่เหมาะสม 3.5 ยกย่องและให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีการบริหารงบประมาณโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
4. โครงการพัฒนาระบบการรายงานความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้าง	4.1 พัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างแบบอัตโนมัติ 4.2 กำหนดรูปแบบการรายงานความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย 4.3 จัดทำปฏิทินการรายงานความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทโครงการ 4.4 เชื่อมโยงระบบรายงานกับระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP)

	4.5 พัฒนาระบบแจ้งเตือนเมื่อการดำเนินงานล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด
5. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.1 จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดซื้อจัดจ้างที่สะดวกและหลากหลาย 5.2 เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนร่วมสังเกตการณ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการสำคัญ 5.3 จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นก่อนการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี 5.4 เผยแพร่รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างในรูปแบบที่ประชาชนเข้าใจได้ง่าย 5.5 นำข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
6. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง	6.1 จัดทำคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง 6.2 กำหนดให้มีการเปิดเผยความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง 6.3 จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรทุกระดับ 6.4 วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 6.5 จัดให้มีระบบตรวจสอบและถ่วงดุลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
7. โครงการพัฒนาระบบการจัดทำรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง	7.1 พัฒนาระบบการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี 7.2 กำหนดรูปแบบรายงานสรุปผลที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 7.3 วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาในแต่ละรอบการรายงาน 7.4 จัดทำระบบการติดตามการนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงการดำเนินงาน

	7.5 เผยแพร่รายงานสรุปผลในรูปแบบที่เข้าถึงง่ายและน่าสนใจ เช่น อินโฟกราฟิก
8. มาตรการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความโปร่งใส	8.1 พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแบบครบวงจร 8.2 นำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ในการเก็บบันทึกข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง 8.3 พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อตรวจจับความผิดปกติ 8.4 จัดทำแดชบอร์ดแสดงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างแบบเรียลไทม์ 8.5 พัฒนาแอปพลิเคชันมือถือสำหรับการติดตามความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้าง

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
I7	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	100	75	-25
I8	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I9	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100	75	-25
O18	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0	100	100
O19	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	0	100	100
O20	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	100	0
O21	การขับเคลื่อนจริยธรรม	0	100	100

วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ด้านการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

จากการวิเคราะห์ตารางผลคะแนน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในหมวดกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล ประจำปี 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566 พบประเด็นสำคัญดังนี้

จุดเด่นที่มีการพัฒนาอย่างโดดเด่น

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลและจริยธรรม โดยเฉพาะในตัวชี้วัดต่อไปนี้:

1. ตัวชี้วัด O18 (แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) มีการพัฒนาจาก 0 คะแนน เป็น 100 คะแนน
2. ตัวชี้วัด O19 (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี) มีการพัฒนาจาก 0 คะแนน เป็น 100 คะแนน
3. ตัวชี้วัด O21 (การขับเคลื่อนจริยธรรม) มีการพัฒนาจาก 0 คะแนน เป็น 100 คะแนน

การพัฒนาดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเพิ่มความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

ประเด็นที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ในขณะเดียวกัน มีตัวชี้วัดที่มีคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน:

1. ตัวชี้วัด I7 (การสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา) มีคะแนนลดลงจาก 100 เป็น 75 คะแนน (-25 คะแนน)
2. ตัวชี้วัด I9 (การให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง) มีคะแนนลดลงจาก 100 เป็น 75 คะแนน (-25 คะแนน)

การลดลงในตัวชี้วัดเหล่านี้อาจบ่งชี้ถึงความเสี่ยงในการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชาและการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

จุดแข็งที่ควรรักษาไว้

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงรักษามาตรฐานที่ดีในตัวชี้วัดบางประการ:

1. ตัวชี้วัด I8 (การสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) ยังคงได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน
2. ตัวชี้วัด O20 (ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ) ยังคงได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

การรักษาคะแนนเต็มในตัวชี้วัดเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งในการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมจริยธรรมในบางมิติ

สรุปภาพรวมการวิเคราะห์

โดยสรุป ผลการประเมิน ITA ในหมวดนี้มีทั้งพัฒนาการที่น่าชื่นชมและประเด็นท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไข หน่วยงานได้มีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในด้านการเปิดเผยข้อมูลและการขับเคลื่อนจริยธรรม แต่ยังมีความเสี่ยงในเรื่องการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชาและการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาควรมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบและการทุจริตในกระบวนการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งรักษาและต่อยอดความสำเร็จในด้านการเปิดเผยข้อมูลและการส่งเสริมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

แผนการพัฒนาต่อยอดกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. มาตรการป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชา	1.1 จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่อยู่นอกเหนือภารกิจหลัก 1.2 พัฒนาระบบการรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 1.3 จัดช่องทางร้องเรียนกรณีเจ้าหน้าที่ถูกสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา 1.4 กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ 1.5 จัดอบรมผู้บริหารทุกระดับเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม
2. โครงการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารงานบุคคล	2.1 ปรับปรุงระบบและกลไกการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใส 2.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม 2.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์และขั้นตอนการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรทราบทั่วกัน 2.4 จัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลที่มาจากหลายภาคส่วน 2.5 เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงหรืออุทธรณ์ผลการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคล
3. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต	3.1 จัดกิจกรรมรณรงค์และปลูกฝังค่านิยมต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ 3.2 จัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต 3.3 ยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบด้านความซื่อสัตย์และการต่อต้านการทุจริต 3.4 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในองค์กร

	3.5 จัดทำสื่อรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการต่อต้านทุจริต
4. มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจ	4.1 จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการใช้อำนาจที่มีบุคลากรจากหลายระดับร่วมเป็นกรรมการ 4.2 จัดทำช่องทางการแจ้งเบาะแสที่หลากหลายสะดวก และปลอดภัยสำหรับผู้แจ้ง 4.3 พัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่น 4.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเฝ้าระวังการทุจริต 4.5 รายงานผลการตรวจสอบการใช้อำนาจต่อสาธารณะอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา
5. โครงการพัฒนาศักยภาพและจริยธรรมของผู้บริหาร	5.1 จัดหลักสูตรอบรมผู้บริหารทุกระดับด้านธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการบริหาร 5.2 จัดกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม 5.3 ส่งเสริมการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบด้านการบริหารที่โปร่งใส 5.4 จัดให้มีการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารประจำปี 5.5 กำหนดให้มีการสะท้อนผลการประเมินคุณธรรมและจริยธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
6. โครงการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติ	6.1 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน 6.2 แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบชัดเจน 6.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 6.4 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

	6.5 เผยแพร่ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมและแนวปฏิบัติที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2567	คะแนน ITA 2566	คะแนน ITA 2567	การเปลี่ยนแปลง
I13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	100	100	0
O22	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0	100	100
O23	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0	100	100
O24	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0	100	100
O26	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	0	100	100
O27	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	0	100	100
O28	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	50	100	50
O29	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	0	100	100
O30	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	0	100	100
O31	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	50	100	50
O32	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	50	100	50
O33	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	50	100	50
O34	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน	0	100	100
O35	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความ	0	100	100

	โปร่งใสภายในหน่วยงาน			

การวิเคราะห์ผลประเมิน ITA ด้านกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต

จากการวิเคราะห์ตารางผลคะแนน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในด้านกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประจำปี 2567 เปรียบเทียบกับปี 2566 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ความก้าวหน้าที่โดดเด่น

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีพัฒนาการที่ก้าวกระโดดในปี 2567 โดยได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนในทุกตัวชี้วัด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง ตัวชี้วัดที่มีการพัฒนาอย่างชัดเจน ได้แก่:

1. ตัวชี้วัดด้านแนวปฏิบัติและช่องทางการจัดการเรื่องร้องเรียน (O22-O24) มีการพัฒนาจาก 0 คะแนนเป็น 100 คะแนน
2. ตัวชี้วัดด้านนโยบาย No Gift Policy (O26-O27, O29) เพิ่มจาก 0 คะแนนเป็น 100 คะแนน
3. ตัวชี้วัดด้านการประเมินความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงการทุจริต (O30-O31) มีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ
4. ตัวชี้วัดด้านแผนและผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต (O32-O33) เพิ่มจาก 50 คะแนนเป็น 100 คะแนน
5. ตัวชี้วัดด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (O34-O35) มีการพัฒนาจาก 0 คะแนนเป็น 100 คะแนน

การรักษามาตรฐานที่ดี

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงรักษามาตรฐานที่ดีในด้านการรับรู้ของบุคลากรต่อการป้องกันการทุจริต โดยตัวชี้วัด I13 (ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต), I14 (การดำเนินการป้องกันการทุจริตสามารถป้องกันได้จริง), และ I15 (ความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน) ยังคงได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนทั้งในปี 2566 และ 2567

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการบันทึกค่าการเปลี่ยนแปลง

มีความไม่สอดคล้องในการบันทึกค่าการเปลี่ยนแปลงของบางตัวชี้วัด โดยเฉพาะ O26-O29 และ O30 ซึ่งมีการพัฒนาจาก 0 คะแนนเป็น 100 คะแนน แต่ค่าการเปลี่ยนแปลงถูกบันทึกเป็น 100 ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัด O34 และ O35 มีการบันทึกค่าการเปลี่ยนแปลงเป็น 100 ซึ่งสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นจาก 0 เป็น 100 คะแนน

สรุปภาพรวม

ผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในด้านกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาระบบและกลไกการป้องกันการทุจริตอย่างครบวงจร การได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนในทุกตัวชี้วัดในปี 2567 เป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นและความสำเร็จในการยกระดับมาตรฐานการป้องกันการทุจริต โดยมีการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเรื่องร้องเรียน การประเมินความเสี่ยง การวางแผนป้องกันการทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

การพัฒนาที่ก้าวกระโดดนี้แสดงให้เห็นถึงการทุ่มเทอย่างจริงจังในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาควรรักษามาตรฐานที่ดีนี้และพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างความยั่งยืนในการป้องกันการทุจริตต่อไป

แผนการพัฒนาต่อยอดกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต

มาตรการ โครงการ/กิจกรรม	**ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ**
1. โครงการยกระดับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	1.1 จัดตั้งคณะทำงานทบทวนและพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน 1.2 ปรับปรุงคู่มือและแนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีความชัดเจนและครอบคลุมทุกกรณี 1.3 พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ที่สามารถติดตามความคืบหน้าได้ 1.4 จัดทำมาตรฐานระยะเวลาในการจัดการเรื่องร้องเรียนแต่ละประเภท 1.5 สร้างระบบการรายงานและติดตามผลการจัดการเรื่องร้องเรียนที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. มาตรการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน	2.1 จัดทำระบบคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยานที่มีประสิทธิภาพ 2.2 เพิ่มช่องทางร้องเรียนที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย 2.3 จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและตรวจสอบเรื่องร้องเรียนที่มีความเป็นอิสระ 2.4 เปิดเผยสถิติและผลการจัดการเรื่องร้องเรียนในรูปแบบที่ไม่ระบุตัวตนผู้เกี่ยวข้อง 2.5 สำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน

3. โครงการพัฒนาต่อยอดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	3.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปีแบบมีส่วนร่วม 3.2 กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกรอบระยะเวลาของแผนที่ชัดเจนและวัดผลได้ 3.3 บูรณาการแผนป้องกันการทุจริตกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน 3.4 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนที่มีประสิทธิภาพ 3.5 สร้างกลไกการปรับปรุงแผนระหว่างปีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
4. มาตรการพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	4.1 ปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตให้ครอบคลุมทุกกระบวนงาน 4.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต 4.3 จัดทำแผนที่ความเสี่ยงการทุจริต (Risk Mapping) ของแต่ละส่วนงาน 4.4 พัฒนาระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยงทุจริตแบบ Real-time Monitoring 4.5 บูรณาการระบบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเข้ากับการควบคุมภายในองค์กร
5. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต	5.1 จัดตั้งเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตที่มีตัวแทนจากทุกส่วนงาน 5.2 จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้เรื่องการป้องกันการทุจริตในรูปแบบที่น่าสนใจ 5.3 พัฒนาระบบการให้รางวัลและยกย่องผู้มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต 5.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตระหว่างหน่วยงาน 5.5 สร้างช่องทางการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะมาตรการป้องกันการทุจริต

6. มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	6.1 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์นโยบาย No Gift Policy ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและน่าสนใจ 6.2 จัดกิจกรรมรณรงค์ในช่วงเทศกาลสำคัญที่มีความเสี่ยงในการให้ของขวัญ 6.3 กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในกรณีที่ไม่สามารถปฏิเสธการรับของขวัญได้ 6.4 พัฒนาระบบการรายงานการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่สะดวกและง่ายต่อการใช้งาน 6.5 จัดทำกิจกรรมยกย่องหน่วยงานและบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy
7. โครงการพัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต	7.1 ออกแบบรูปแบบการรายงานผลที่ครอบคลุม ชัดเจน และเข้าใจง่าย 7.2 พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ 7.3 กำหนดรอบระยะเวลาการรายงานผลที่เหมาะสม (รายไตรมาส/รายหกเดือน/รายปี) 7.4 วิเคราะห์ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาในแต่ละรอบการรายงาน 7.5 เผยแพร่รายงานผลต่อสาธารณะในรูปแบบที่เข้าถึงง่ายและน่าสนใจ
8. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเชิงรุก	8.1 จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสที่มุ่งเน้นการป้องกันเชิงรุก 8.2 พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส 8.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส 8.4 จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทนต่อการทุจริต 8.5 บูรณาการมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของสภาพนักงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะด้านการเป็นตัวแทนของพนักงาน อาจประสบข้อจำกัดในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ดังต่อไปนี้

ข้อจำกัดด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

สภาพนักงานมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อนและมีบุคลากรจำนวนจำกัด ซึ่งอาจไม่เพียงพอสำหรับการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบการประเมิน ITA โดยตรง บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานหลักตามพันธกิจของสภาพนักงานควบคู่ไปกับงานด้านการประเมิน ITA ทำให้การดำเนินงานอาจไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สภาพนักงานอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการเปิดเผยข้อมูล หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมความโปร่งใส ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วนหรือต่อเนื่อง

ข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่

สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่จำกัดในการตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีสถานะเป็นองค์กรตัวแทนพนักงานมากกว่าเป็นหน่วยงานกำกับดูแล ทำให้การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมความโปร่งใสในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอาจทำได้อย่างจำกัด

ข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญ

บุคลากรของสภาพนักงานอาจมีข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะในการดำเนินงานด้านการประเมิน ITA ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินที่มีความซับซ้อนและมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละปี รวมถึงความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลและการจัดการข้อมูลเชิงสถิติ

ข้อจำกัดด้านการบูรณาการกับระบบงานหลัก

การประเมิน ITA อาจไม่ได้ถูกบูรณาการเข้ากับระบบงานหลักของสภาพนักงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานด้านนี้อาจถูกมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มเติมที่แยกออกจากภารกิจหลัก และอาจไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

ข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การดึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกในการประเมิน ITA อาจทำได้อย่างจำกัด เนื่องจากความไม่เข้าใจในความสำคัญของการประเมิน หรือการขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากการประเมิน

การตระหนักถึงข้อจำกัดเหล่านี้จะช่วยให้สภาพนักงานสามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อให้การประเมิน ITA มีประสิทธิภาพและสะท้อนความเป็นจริงของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ ITA ไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

1.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

พัฒนาระบบวัดผลประสิทธิภาพงานที่ชัดเจน

พัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร

พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยง

1.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

หัวหน้าฝ่าย/หน่วยงาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

1.3.1 พัฒนาระบบวัดผลประสิทธิภาพงาน

* กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน
* กำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้
* ติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำ

1.3.2 พัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร

* จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
* ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
* สื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส

1.3.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยง

* ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
* วิเคราะห์ความเสี่ยง
* กำหนดมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง

1.4 ระยะเวลา: 1 ปี

2. การให้บริการและระบบ E-Service

2.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

ประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการ

พัฒนาระบบ E-Service ให้ใช้งานง่ายและสะดวก

ติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

2.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

ฝ่ายบริการประชาชน

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

2.3.1 ประชาสัมพันธ์ช่องทางการให้บริการ

* ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคมออนไลน์
* จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย
* ฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง

2.3.2 พัฒนาระบบ E-Service ให้ใช้งานง่ายและสะดวก

* ออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย
* พัฒนาฟังก์ชันการใช้งานที่ครบถ้วน
* ทดสอบระบบอย่างละเอียด

2.3.3 ติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

* จัดทำแบบสอบถาม
* สัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ
* วิเคราะห์ผลและนำไปปรับปรุง

2.4 ระยะเวลา: 6 เดือน

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

3.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

ขยายช่องทางการประชาสัมพันธ์

ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

พัฒนาระบบวัดผลประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์

3.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

ฝ่ายประชาสัมพันธ์

ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

3.3.1 ขยายช่องทางการประชาสัมพันธ์

* ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์
* ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออฟไลน์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ ป้ายโฆษณา
* เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

3.3.2 ประชาสัมพันธ์เชิงรุก

* จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ

3.4 ระยะเวลา 6 เดือน

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

4.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินแบบเรียลไทม์

ประเมินผลประสิทธิภาพการใช้ทรัพย์สิน

ปิดช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริต

4.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

ฝ่ายพัสดุ

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

4.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

4.3.1 พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินแบบเรียลไทม์

* ติดตั้งระบบ GPS บนทรัพย์สิน
* พัฒนาระบบแจ้งเตือนการใช้ทรัพย์สินผิดปกติ
* เก็บข้อมูลการใช้ทรัพย์สิน

4.3.2 ประเมินผลประสิทธิภาพการใช้ทรัพย์สิน

* กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพย์สิน
* ติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำ
* นำผลประเมินไปปรับปรุงการใช้ทรัพย์สิน

4.3.3 ปิดช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริต

* ทบทวนระเบียบและกฎเกณฑ์
* ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
* ฝึกอบรมบุคลากร

4.4 ระยะเวลา: 1 ปี

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

5.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

พัฒนาระบบเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ

พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

พัฒนาระบบตรวจสอบภายใน

5.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

ฝ่ายงบประมาณ

ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

5.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

5.3.1 พัฒนาระบบเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ

* พัฒนาเว็บไซต์สำหรับเปิดเผยข้อมูล
* เปิดเผยข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
* จัดทำรายงานสรุปข้อมูลให้เข้าใจง่าย

5.3.2 พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

* จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน
* รับข้อเสนอแนะจากประชาชน
* นำข้อเสนอแนะไปพิจารณาในการจัดทำแผน

5.3.3 พัฒนาระบบตรวจสอบภายใน

* กำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน
* ตรวจสอบการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ
* รายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหาร

5.4 ระยะเวลา: 1 ปี

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

6.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

พัฒนาระบบร้องเรียนที่เป็นอิสระ

ประเมินผลประสิทธิภาพการใช้อำนาจ

ปิดช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การใช้อำนาจมิชอบ

6.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

6.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

6.3.1 พัฒนาระบบร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

7.1 วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ:

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริต:

ส่งเสริมค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม และความโปร่งใสผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สนับสนุนให้บุคลากรร่วมป้องกันการทุจริตโดยจัดตั้งช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

ประณามการทุจริตทุกรูปแบบผ่านมาตรการลงโทษที่เด็ดขาดและเป็นธรรม

ให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันป้องกันการทุจริต

พัฒนาระบบประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ:

ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ตำรวจ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บก.สป.) หน่วยงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย ฯลฯ ในการป้องกันการทุจริต

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริตเพื่อนำไปสู่การสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดีผู้กระทำผิด

ร่วมกันพัฒนากลไกป้องกันการทุจริต เช่น การจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ การจัดฝึกอบรมร่วมกัน ฯลฯ

ปิดช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริต:

ทบทวนระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และทันสมัย

ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริต

ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

7.2 ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง:

หัวหน้าสภาพนักงาน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต: มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เฉพาะด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาทุจริต พิจารณารับคำร้องเรียน และดำเนินการตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่

ฝ่ายต่างๆ ในสภาพนักงาน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต รายงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริต ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการป้องกันการทุจริต

บุคลากรทุกคน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รายงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริต ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันการทุจริต

7.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

กำหนดนโยบายและกลยุทธ์:

จัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สอดคล้องกัน

7.4 ระยะเวลา 1 ปี

วิเคราะห์ข้อจำกัดของสภาพนักงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะด้านการเป็นตัวแทนของพนักงาน อาจประสบข้อจำกัดในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ดังต่อไปนี้

ข้อจำกัดด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

สภาพนักงานมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อนและมีบุคลากรจำนวนจำกัด ซึ่งอาจไม่เพียงพอสำหรับการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบการประเมิน ITA โดยตรง บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานหลักตามพันธกิจของสภาพนักงานควบคู่ไปกับงานด้านการประเมิน ITA ทำให้การดำเนินงานอาจไม่สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สภาพนักงานอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการเปิดเผยข้อมูล หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมความโปร่งใส ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วนหรือต่อเนื่อง

ข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่

สภาพนักงานมีอำนาจหน้าที่จำกัดในการตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีสถานะเป็นองค์กรตัวแทนพนักงานมากกว่าเป็นหน่วยงานกำกับดูแล ทำให้การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมความโปร่งใสในภาพรวมของมหาวิทยาลัยอาจทำได้อย่างจำกัด

ข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญ

บุคลากรของสภาพนักงานอาจมีข้อจำกัดด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะในการดำเนินงานด้านการประเมิน ITA ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินที่มีความซับซ้อนและมีการปรับเปลี่ยนในแต่ละปี รวมถึงความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลและการจัดการข้อมูลเชิงสถิติ

ข้อจำกัดด้านการบูรณาการกับระบบงานหลัก

การประเมิน ITA อาจไม่ได้ถูกบูรณาการเข้ากับระบบงานหลักของสภาพนักงานอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานด้านนี้อาจถูกมองว่าเป็นภาระงานเพิ่มเติมที่แยกออกจากภารกิจหลัก และอาจไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

ข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การดึงการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกในการประเมิน ITA อาจทำได้อย่างจำกัด เนื่องจากความไม่เข้าใจในความสำคัญของการประเมิน หรือการขาดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากการประเมิน

การตระหนักถึงข้อจำกัดเหล่านี้จะช่วยให้สภาพนักงานสามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อให้การประเมิน ITA มีประสิทธิภาพและสะท้อนความเป็นจริงของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อลดข้อจำกัดเหล่านี้ หน่วยงานควรดำเนินการดังต่อไปนี้:
2. พัฒนาทรัพยากร: จัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน ITA
3. ปรับปรุงระเบียบและกฎเกณฑ์
4. พัฒนากระบวนการประเมิน
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
6. เพิ่มกลไกการมีส่วนร่วม
7. ติดตามผลและประเมินผล