



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปี งบประมาณ 2566

คำนำ

มหาวิทยาลัยพะเยาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และความโปร่งใส

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. 2566 เนื้อหาของรายงาน ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริต วิธีการนำผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติ และข้อเสนอแนะ

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2566 : กรณีศึกษา สภานักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

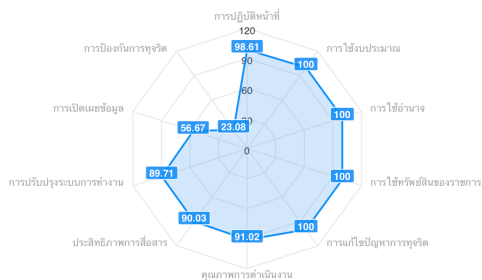
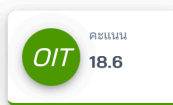
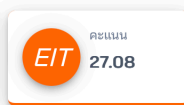
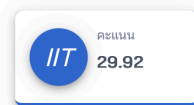
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน UP ITA (Pre-Assessment) ของสภานักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA)

ผลประเมินภาพรวมในปี 2566 เป็นดังนี้

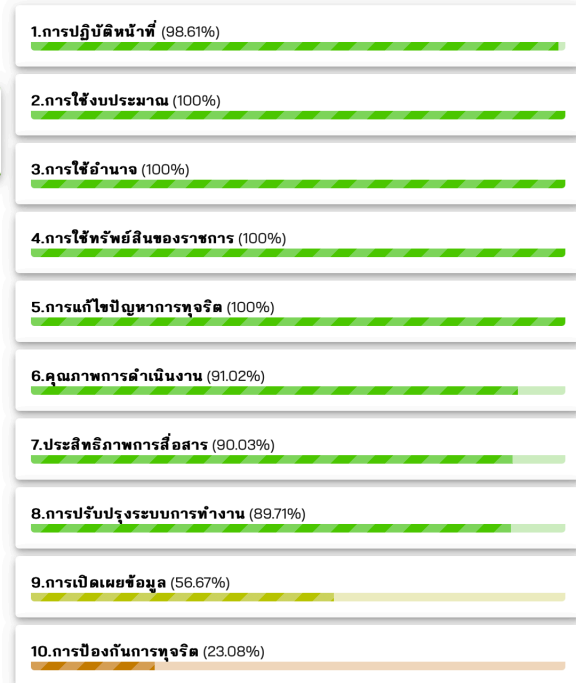
ผลประเมินภาพรวม

คะแนนภาพรวมหน่วยงาน 75.60 คะแนน

ส่งออกข้อมูล



ระดับผลการประเมิน B



จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงาน สภานักงาน ประจำปี พ.ศ. 2566 ได้คะแนนในภาพรวม 75.6 คะแนน ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้ผลประเมินระดับ B ซึ่งมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน 85 คะแนน จำนวน 8 ตัวชี้วัด และมี 2 ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ, ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผลคะแนน 100 คะแนน อันดับรองลงมาตามลำดับดังนี้ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้คะแนน 98.61 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งได้คะแนน 91.02 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งได้คะแนน 90.03 คะแนน, ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งได้คะแนน 89.71 คะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งได้คะแนน 56.67 คะแนน และตัวชี้วัดที่ 10 ซึ่งได้คะแนน 23.08 คะแนน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานผลการประเมิน ITA มหาวิทยาลัยพะเยา			
กรอบการประเมิน	ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
ITA 30 คะแนน	1	การปฏิบัติหน้าที่	94.1
	2	การใช้งบประมาณ	100
	3	การใช้อำนาจ	100
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	100
	5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	100
EIT 30 คะแนน	6	คุณภาพการดำเนินงาน	91.02
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	90.03
	8	การปรับปรุงระบบการทำงาน	89.71
OIT 40 คะแนน	9	การเปิดเผยข้อมูล	56.67
	10	การป้องกันการทุจริต	23.08

ผลคะแนนรวม 75.14 อยู่ในระดับ B

ข้อเสนอแนะการประเมิน UP ITA ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงการดำเนินงานโดยเร่งด่วน จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA

(Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผลคะแนนตัวชี้วัด มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) 9 ตัวชี้วัด และพบว่ามี 1 ตัวชี้วัด ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดและต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายคือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ซึ่งมีคะแนน 84.32 น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจึงจะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเผยแพร่การดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็น คือ

1.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ซึ่งจากการตรวจประเมินพบว่า หน่วยงานภายในจัดทำประกาศเจตนาธรรมเนียมนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ข้อความไม่เป็นไปตามที่ สำนักงาน ป.ป.ท.

กำหนด โดยในประกาศฯ ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องมีข้อความ “เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” อีกทั้งประเด็นหัวข้อการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หน่วยงานภายในได้แสดงผลการประเมินความเสี่ยงทั่วไปไม่ได้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งจากการตรวจประเมินพบว่า หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังไม่มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดแทรกสาระด้านจริยธรรม การดำเนินงานที่ขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม

2. ส่วนผลประเมินในด้านอื่น ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดโครงการ/กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน และมีการจัดทำรายงานผลดังกล่าวที่มีข้อมูลอย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม, สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม, ผลจากการมีส่วนร่วม, การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน รายงานผลต่อคณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบต่อไป ส่วนตัวชี้วัดอื่น ๆ ให้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นมาตรการและแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป

รายงานนี้มุ่งวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ. 2566 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. 2566	คะแนน	คะแนน	การเปลี่ยนแปลง
		ITA 2565	ITA 2566	
11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
12	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
13	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	93.75	91.67	-2.08
14	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สินของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติหรือให้บริการหรือไม่	100	100	0
15	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ กำนัลหรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่นที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทนหรือไม่	100	100	0
16	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่	100	100	0
E15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กร ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	90.8	89.38	-1.42
O10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	0	0	0
O11	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	0	100	-100
O12	รายงานการกักติดตาม การดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	0	100	-100
O13	รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี	100	0	+100

014	คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	50	100	+50
-----	---------------------------------	----	-----	-----

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ i3, e15, O11, O12

การวิเคราะห์ i3:

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:

พนักงานมีภาระงานมากเกินไป

ขาดทรัพยากรที่จำเป็น

ระบบการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่:

พนักงานขาดความรับผิดชอบ

ระบบการประเมินผลไม่ชัดเจน

ขาดการลงโทษสำหรับการกระทำผิด

การวิเคราะห์ e15:

ความโปร่งใส:

ข้อมูลข่าวสารไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง

ขั้นตอนการทำงานไม่โปร่งใส

ขาดช่องทางการร้องเรียน

การวิเคราะห์ O11:

แผนงานและงบประมาณ:

แผนงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

การใช้งบประมาณไม่เหมาะสม

ขาดการติดตามผล

การวิเคราะห์ O12:

การติดตามผล:

รายงานการติดตามผลไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง

ขาดการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

ขาดข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง

แนวทางการปรับปรุง

i3:

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ พัฒนาระบบการทำงาน และลดภาระงาน

เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อน้ำที่โดยพัฒนาระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ลงโทษการกระทำผิด และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

e15:

เพิ่มความโปร่งใสโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน พัฒนาระบบการทำงานให้โปร่งใส และสร้างช่องทางการร้องเรียน

O11:

พัฒนาแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม และติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพ

O12:

พัฒนาการติดตามผลโดยจัดทำรายงานให้ครบถ้วน ถูกต้อง วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ i1, i2, i4, i5, i6, i10, o13, o14

การวิเคราะห์ i1:

การปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกตามขั้นตอนและระยะเวลา: เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว

ตัวชี้วัด:

ความพึงพอใจของประชาชน

ระยะเวลาการให้บริการ

ความถูกต้องของข้อมูล

การวิเคราะห์ i2:

การปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน: เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว

ตัวชี้วัด:

การไม่มีการเลือกปฏิบัติ

ความโปร่งใส

ความยุติธรรม

การวิเคราะห์ i4:

การเรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ): คะแนนคงที่

ตัวชี้วัด:

การไม่มีการร้องเรียน

ระบบการตรวจสอบ

บหลวงโทษ

การวิเคราะห์ i5:

การรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญกำนัลหรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่นที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน: คะแนนคงที่

ตัวชี้วัด:

การไม่มีการร้องเรียน

ระบบการตรวจสอบ

บหลวงโทษ

การวิเคราะห์ i6:

การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักนิติธรรม: เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว

ตัวชี้วัด:

การไม่มีการร้องเรียน

ระบบการตรวจสอบ

บหลวงโทษ

การวิเคราะห์ i10:

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล: คะแนนคงที่

ตัวชี้วัด:

ความถูกต้องของข้อมูล

ความปลอดภัยของข้อมูล

การเข้าถึงข้อมูล

การวิเคราะห์ o13:

รายงานผลการดำเนินงานประจำปี: เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว

ตัวชี้วัด:

ความครบถ้วน

ความถูกต้อง

ความชัดเจน

การวิเคราะห์ o14:

คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน: เพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว

ตัวชี้วัด:

ความครบถ้วน

ความถูกต้อง

ความชัดเจน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

มีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการร้องเรียนที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน:

ขาดระบบวัดผลประสิทธิภาพงานที่ชัดเจน

การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ทั่วถึง

ยังไม่มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง

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

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
E1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตาม ขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	91.51	88.54	-2.97
E2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	93.63	88.87	-4.76
E3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	92.69	90	-2.69
E4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สินของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	99.76	98.13	-1.63
E5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	93.4	89.58	-3.82
E11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่าน มามากน้อยเพียงใด	89.86	90.21	+0.35
E12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	90.33	90	-0.33
E13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	99.29	93.13	-6.16
E14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไป มีส่วนร่วม ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	89.15	85.83	-3.32
O15	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100	100	0
O16	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	0	100	+100
O17	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100	100	0
O18	E-Service	100	100	0
O30	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	0	0	0

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ e1, e2, e3 ,e4, e5, e12, e13, e14

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ ๐15, ๐16, ๐17

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีช่องทางการให้บริการที่หลากหลาย

มีระบบ E-Service ที่ใช้งานง่าย

มีการพัฒนาบริการอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน:

ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่ทราบถึงช่องทางการให้บริการ

ระบบ E-Service ยังมีบางฟังก์ชันที่ใช้งานยาก

ขาดการติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

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

* ผูกอบรมบุคลากรให้สามารถให้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง

2.3.2 พัฒนาระบบ E-Service ให้ใช้งานง่ายและสะดวก

* ออกแบบระบบให้ใช้งานง่าย

* พัฒนาฟังก์ชันการใช้งานที่ครบถ้วน

* ทดสอบระบบอย่างละเอียด

2.3.3 ติดตามประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

* จัดทำแบบสอบถาม

* สัมภาษณ์ผู้ใช้บริการ

* วิเคราะห์ผลและนำไปปรับปรุง

2.4 ระยะเวลา: 6 เดือน

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
E6	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	91.16	87.5	-3.66
E7	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือ ผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	90.33	87.92	-2.41
E8	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถ ทิชมหรือแสดงความ คิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่	98.58	94.33	-4.25
E9	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	90.57	86.67	-3.9
E10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ ร้องเรียนในกรณี que พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบน หรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	96.46	93.75	-2.71
O1	โครงสร้าง	100	100	0
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	100	100	0
O3	อำนาจหน้าที่	100	100	0
O5	ข้อมูลการติดต่อ	100	100	0
O6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100	100	0
O7	ข่าวประชาสัมพันธ์	100	100	0
O8	Q&A	100	50	-50
O9	Social Network	0	100	+100

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ e6, e7, e8, e9, e10, o8

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ o1, o2, o3, o5, o6, o7, o9

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ
ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

จุดอ่อน:

ยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
ยังไม่มีระบบวัดผลประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
119	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	100	100	0
120	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	68.75	100	+31.25
121	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
122	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
123	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
124	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	87.5	100	+12.5

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ i19, i20, i21, i22, i23, i24

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีระบบการเบิกจ่ายและควบคุมการใช้ทรัพย์สินที่ชัดเจน

มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

มีการลงโทษผู้กระทำผิดตามระเบียบ

จุดอ่อน:

ยังขาดระบบติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินแบบเรียลไทม์

ขาดการประเมินผลประสิทธิภาพการใช้ทรัพย์สิน

ยังมีช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริต

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
17	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือ ของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	87.5	100	12.5
18	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณ มาก น้อยเพียงใด	90.63	100	+9.37
19	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อยเพียงใด	100	100	0
110	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวกลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	100	100	0
111	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่นค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	90.63	100	+9.37
112	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	87.5	100	+12.5
O19	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือ แผนการจัดหาพัสดุ	100	50	-50
O20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหา พัสดุ	50	50	0
O21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดुरายเดือน	100	50	-50
O22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100	0	-100

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ o19, o21, o22

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ i7, i8, i9, i10, i11, i12, o20

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีการเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ

มีกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
I13	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	87.5	100	+12.5
I14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	87.5	100	+12.5
I15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	81.25	100	+18.75
I16	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	91.67	100	+8.33
I27	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
O23	นโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	50	0	-50
O24	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	0	0	0
O25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0	0	0
O26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	0	0	0
O39	ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	100	0	-100
O40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	50	0	-50
O41	การประเมินจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ	50	100	-50

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ o23, o39, o40, o41

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ i13, i14, i15, i16, i17, i18, i27, o24, o25, o26

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
มีการติดตามตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
มีกลไกการมีส่วนร่วมของบุคลากร

จุดอ่อน:

ยังขาดระบบร้องเรียนที่เป็นอิสระ
ขาดการประเมินผลประสิทธิภาพการใช้อำนาจ
ยังมีช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การใช้อำนาจมิชอบ

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2566	คะแนน ITA 2565	คะแนน ITA 2566	การ เปลี่ยนแปลง
I25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100	100	0
I26	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	100	100	0
I28	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	93.75	100	+6.25
I29	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้มากน้อยเพียงใด	87.5	100	12.5
I30	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง มากน้อยเพียงใด	95.31	100	+4.69
O27	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0	0	0
O28	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	50	0	-50
O29	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0	0	0
O31	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่	100	0	-100
O32	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100	0	-100
O33	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100	50	-50
O34	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี	100	0	-100
O35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	0	-100
O36	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	0	50	+50
O37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต	0	50	+50

	ประจำปี รอบ 6 เดือน			
O38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	0	50	+50
O42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน	50	0	-50
O43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100	0	-100

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

ได้แก่ o28, o29, o31, o32, o33, o34, o35, o42, o43

ประเด็นที่ต้องพัฒนาและรักษาระดับ

ได้แก่ i25, i26, i28, i29, i30, o27, o36, o37, o38

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง:

มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มีระบบแจ้งเบาะแสการทุจริต

มีการลงโทษผู้กระทำผิดตามระเบียบ

จุดอ่อน:

ยังขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริต

ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ

ยังมีช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริต

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:

หัวหน้าสำนักงาน

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:

หัวหน้าสภานักงาน

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:

หัวหน้าสำนักงาน

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:

หัวหน้าสำนักงาน

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

ปิดช่องทางที่อาจนำไปสู่การใช้อำนาจมิชอบ

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

ประเมินการทุจริตทุกรูปแบบผ่านมาตรการลงโทษที่เด็ดขาดและเป็นธรรม

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:

หัวหน้าสภานักงาน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต: มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เฉพาะด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาทุจริต พิจารณารับคำร้องเรียน และดำเนินการตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่

ฝ่ายต่างๆ ในสภานักงาน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต รายงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริต ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการป้องกันการทุจริต

บุคลากรทุกคน: มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รายงานข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริต ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันการทุจริต

7.3 ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ:

กำหนดนโยบายและกลยุทธ์:

จัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สอดคล้องกัน

7.4 ระยะเวลา 1 ปี

วิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสภาพัฒนาการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวทางปฏิบัติในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสภาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า มีข้อจำกัดบางประการที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการประเมิน ดังนี้

1. ด้านทรัพยากร

บุคลากร: หน่วยงานอาจมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เพียงพอต่อการดำเนินการประเมิน ITA ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความถูกต้องของข้อมูล

งบประมาณ: หน่วยงานอาจมีงบประมาณจำกัดสำหรับการดำเนินการประเมิน ITA ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขอบเขตของการประเมิน กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้

2. ด้านกระบวนการ

ระเบียบและกฎเกณฑ์: ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA อาจมีความไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมเพียงพอ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการตีความและนำไปปฏิบัติ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ความตระหนักรู้: บุคลากรในหน่วยงานอาจไม่มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการประเมิน ITA which วัฒนธรรมองค์กร: วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส may hinder efforts to improve integrity and transparency in the workplace.

4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลไกการมีส่วนร่วม: หน่วยงานอาจไม่มีกลไกที่ชัดเจนสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากร ผู้ใช้บริการ และประชาชนทั่วไป

การสื่อสาร: หน่วยงานอาจไม่มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน ITA

5. ด้านการติดตามและประเมินผล

ระบบติดตามผล: หน่วยงานอาจไม่มีระบบติดตามผลที่ชัดเจนสำหรับการติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมิน ITA

การประเมินผล: หน่วยงานอาจไม่มีการประเมินผลประสิทธิภาพของการประเมิน ITA

ข้อเสนอแนะ

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