

**มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2567**

OIT O34 2567

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (วิทยาลัยฯ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เท่ากับ 73.38 คะแนน อยู่ในระดับ C (ปานกลาง) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีผู้ตอบจำนวน 31 คน (จากขั้นต่ำ 30 คน) และมีผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จำนวน 185 คน (จากจำนวนขั้นต่ำ 100 คน) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยฯ ระหว่างการประเมินของวิทยาลัยฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ พ.ศ. 2566 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลประเมินในภาพรวมของวิทยาลัยฯ เปรียบเทียบปีงบประมาณ 2565 - 2566

ปีงบประมาณ	2565**	2566
คะแนน	21.43	74.19
ระดับ	F	C

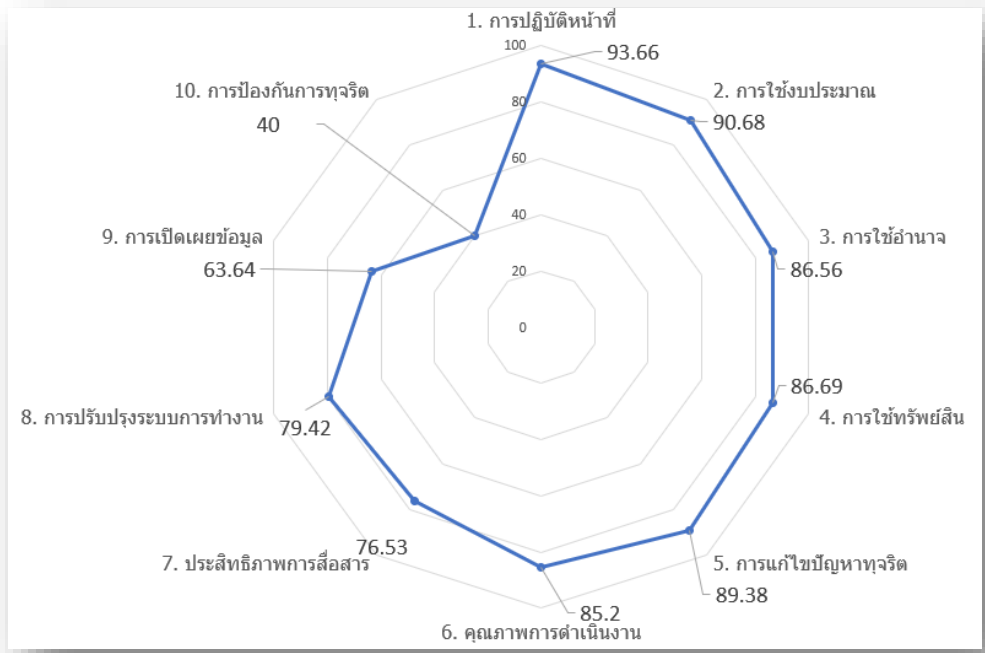
**ปี 2565 วิทยาลัยฯ เข้าร่วมประเมินเฉพาะแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนผลประเมินในภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยวิทยาลัยฯ ได้ 74.19 คะแนน ซึ่งปรับตัวเพิ่มขึ้น 51.95 คะแนนจากระดับ 21.43 คะแนนในปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากในปี 2565 วิทยาลัยฯ เข้าร่วมการประเมินเฉพาะแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ขณะที่ปี พ.ศ. 2566 วิทยาลัยฯ เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งสามด้าน คือวิทยาลัยฯ รับการประเมินทั้งแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ตารางที่ 2 ผลการประเมินภาพรวมเปรียบเทียบคะแนนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2565 -2566 รายตัวชี้วัด

เครื่องมือประเมิน	คะแนนรวม (ปี 2565)	คะแนนรวม (ปี 2566)	ผลต่าง
แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	-	89.40/100	+89.40
แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	-	80.38/100	+80.38
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	21.43/100	58.14/100	+36.71

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนผลประเมินในแต่ละเครื่องมือ โดยในปีงบประมาณ 2566 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เพิ่มขึ้น 36.71 คะแนน ส่วนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) คะแนนเพิ่มขึ้นสูงมากกว่า 80 คะแนนทั้งสองตัวเนื่องจากปีงบประมาณพ.ศ. 2565 วิทยาลัยฯ เข้าร่วมประเมินเฉพาะแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ขณะที่ปีงบประมาณถัดมาวิทยาลัยฯ เข้าร่วมการประเมิน ITA เต็มระบบครบทั้งสามด้าน



รูปที่ 1 คะแนนการประเมิน ITA (รายตัวชี้วัด)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนของตัวชี้วัดและแบบวัดแต่ละประเด็นได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ของปีงบประมาณ 2565 และ 2566 เมื่อพิจารณาจากรูปที่ 1 และ ตารางที่ 3 จะพบว่าสำหรับรอบการประเมินปีพ.ศ. 2566 ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ 93.66 ลำดับที่สองคือ ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณซึ่งได้คะแนน 90.68

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในรายตัวชี้วัด

เครื่องมือประเมิน	ประเด็นการประเมิน	ปี 2565 (คะแนน)	ปี 2566 (คะแนน)	ค่าแตกต่าง 2565 /2566
IIT	1. การปฏิบัติหน้าที่	-	93.66	+93.66
IIT	2. การใช้งบประมาณ	-	90.68	+90.68
IIT	3. การใช้อำนาจ	-	86.56	+86.56
IIT	4. การใช้ทรัพย์สิน	-	86.69	+86.69
IIT	5. การแก้ไขปัญหาทุจริต	-	89.38	+89.38
EIT	6. คุณภาพการดำเนินงาน	-	85.20	+85.20
EIT	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-	76.53	+76.53
EIT	8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	-	79.42	+79.42
OIT	9. การเปิดเผยข้อมูล	27.27	63.64	+36.37
OIT	10. การป้องกันการทุจริต	0	40.00	+40.00

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปจุดแข็งและจุดอ่อนของวิทยาลัยฯ ได้ดังนี้ **จุดแข็ง**ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของวิทยาลัยฯ คือ การปฏิบัติหน้าที่ (ได้คะแนน 93.66) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง (วิทยาลัยฯ) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ส่วน**จุดอ่อน**คือการป้องกันการทุจริต (ได้คะแนน 40.0) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

2. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ของวิทยาลัยฯ ในประเด็นต่าง ๆ

1. มิตិกระบวนกรปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ด้านกระบวนกรปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

1. มิติกระบวนกรปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	ค่าคะแนน ปีพ.ศ. 2566
i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	89.92
i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	86.83
i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	86.29
i4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	100
i5 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	100
i6 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	98.92
e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	82.4
e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	84.19
e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	78.14
e4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	99.55
e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.02
e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.69
e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	78.92
o11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	0
o12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	0
o13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
o14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวชี้วัดในหมวด OIT ได้แก่ O11 และ ได้คะแนนเป็นศูนย์ วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (มิติด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ)

ตัวชี้วัด/ คะแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ต้อง แก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้อง พัฒนา	มาตรการ/ แนว ทางการปฏิบัติ	หน่วยงาน ที่ รับผิดชอบ	แนวทางการ กำกับติดตาม
กระบวนการ ปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	หน่วยงานฯ มีแผนฯ ตาม O10 แต่ไม่ได้ รายงาน ความก้าวหน้าและ การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ตาม O11 และ O12	รายงาน ความก้าวหน้าและ การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	เพิ่มเติมการรายงาน ความก้าวหน้าและ การ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	หน่วยบัญชี และ การเงิน	ติดตามและ รายงาน ในการประชุม ระดับ หัวหน้าหน่วย ประจำ เดือน

2. มิติการให้บริการและระบบ E-service

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ด้านการให้บริการและระบบ E-service

2. มิติด้านการให้บริการและระบบ E-service	ค่าคะแนนปีพ.ศ. 2566
i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มาก น้อยเพียงใด	89.92
i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	86.83
i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	86.29
e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	82.4
e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	84.19
e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	78.14
e5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อย เพียงใด	81.73
e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.02
e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.69
e13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	90.58
e14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อย เพียงใด	72.87

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดได้แก่ E14 (72.87 คะแนน) E11 (77.02 คะแนน) และ E12 (77.69 คะแนน) ตามลำดับซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งสิ้น วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (มิติด้านการให้บริการและระบบ E-service)

ตัวชี้วัด/ คะแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้อง พัฒนา	มาตรการ/ แนว ทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	แนวทางการ กำกับติดตาม
การให้บริการ และระบบ E- service	1. วิธีการ ปฏิบัติงานขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับ e- service ยังไม่ ชัดเจน 2. บุคคลภายนอก ไม่เข้าใจขั้นตอน การขอรับบริการ	1. วิธีการ ปฏิบัติงาน ขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับ e- service ยังไม่ ชัดเจน 2. บุคคลภายนอก ยังไม่เข้าใจขั้นตอน การขอรับบริการ	1. ปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงาน ขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับ e- service ให้ชัดเจน 2. ดำเนินการทำ guideline แก่ บุคคลภายนอกให้ เข้าใจขั้น ตอนการ ขอรับบริการ	งานสนับสนุน การศึกษา และวิชาการ	กำกับ ติดตาม รายงาน ความก้าวหน้าใน การประชุม หัวหน้าหน่วย ประจำเดือน

3. มิติด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ในมิติช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

3. มิติด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	ค่าคะแนนปีพ.ศ. 2566
e6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	76.4
e7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	74.1
e8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	82.06
e9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	78.59
e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้อีเมล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	71.75
o1 โครงสร้าง	0
o2 ข้อมูลผู้บริหาร	100
o3 อีเมลเจ้าหน้าที่	0
o5 ข้อมูลการติดต่อ	100
o6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100
o7 ข่าวประชาสัมพันธ์	100
o8 Q&A	100
o9 Social Network	100
o10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวชี้วัดที่ได้ศูนย์คะแนนคือ O1 และ O3 วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (มิติด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์)

ตัวชี้วัด/ คະแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้องพัฒนา	มาตรการ/ แนวทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์	ข้อมูลพื้นฐานที่นำขึ้น website ได้แก่ O1 (โครงสร้างองค์กร) และ O3 (อำนาจหน้าที่) ไม่ครบถ้วน	ใส่ข้อมูลสำคัญให้ครบถ้วน	ใส่ข้อมูลสำคัญให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในคู่มือ MU ITA	Webmaster และงานบริหาร	ติดตามผลการดำเนินการและรายงานในการประชุมประจำเดือน

4. มิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ในมิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

4. มิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	ค่าคะแนนปี 2566
i19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	97.58
i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	70.16
i21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	90.32
i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	95.16
i23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	80.65
i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	86.29
o34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี (กรณีที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)	100
o35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (กรณีที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)	0

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวชี้วัดที่ได้ศูนย์คะแนนคือ O35 วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (ด้านกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สิน)

ตัวชี้วัด/ คະแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้องพัฒนา	มาตรการ/ แนวทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การออกระเบียบ คำสั่ง แต่งตั้งยังไม่สะท้อนการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา หรือ ส่งเสริมหน่วยงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ควรแสดงถึงการมีส่วนร่วมในเชิงปฏิบัติมากขึ้น	นำเสนอกิจกรรม การมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมเชิงปฏิบัติมากขึ้น	หน่วยการเงิน บัญชี งบประมาณและพัสดุ หน่วยบริหารงานทั่วไป	ติดตามผลการดำเนินการและรายงานในการประชุมประจำเดือน

5. มิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ในมิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

5. มิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	ค่าคะแนนปี 2566
i7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	83.87
i8 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	90.32
i9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อยเพียงใด	95.97
i10 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	99.19
i11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	93.55
i12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	81.18
o11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	0
o12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	0
o13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
o19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100
o20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	0
o21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	100
o22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100

จากตารางที่ 12 พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนศูนย์ ได้แก่ O11, O12 และ O20 วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (ด้านกระบวนการกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง)

ตัวชี้วัด/ คะแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้อง พัฒนา	มาตรการ/ แนว ทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	แนวทางการ กำกับติดตาม
กระบวนการสร้างความ โปร่งใสใน การใช้ งบประมาณและ การจัดซื้อจัดจ้าง	การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะใน OIT สามข้อได้แก่ O11, O12, O20	ยังขาดการ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับการ ใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัด จ้าง	ดำเนินการ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับการ ใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัด จ้าง	หน่วยการเงิน บัญชีงบประมาณ และ พัสดุ	รายงาน ความก้าวหน้าใน การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องในการ ประชุมระดับ หัวหน้าหน่วย ประจำเดือน

6. มิติกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ในมิติกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

6. มิติกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	ค่าคะแนนปี 2566
i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	83.87
i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	86.29
i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับกรฝึกอบรม การศึกษาคูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่าง เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	83.06
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	74.19
i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	97.58
i18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคล หนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	94.35
i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มาก น้อยเพียงใด	91.13
o23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100
o24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	0
o25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100
o26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	0
o39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	0
o40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	0
o41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	0

จากตารางที่ 14 พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนศูนย์ ได้แก่ O24, O26 และ O39 O40 O41 วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (ด้านกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล)

ตัวชี้วัด/ คะแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้อง พัฒนา	มาตรการ/ แนว ทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับ ติดตาม
กระบวนการ ควบคุมตรวจสอบ การใช้อำนาจและ การบริหารงาน บุคคล	การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และ ผลการดำเนินงาน ใน OIT O24 O26 และประเด็นด้าน จริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่รัฐ	1. ยังขาดการ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะตาม องค์ประกอบของ เกณฑ์ 2. ขาดการ นำเสนอผลการ ดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับการใช้ อำนาจและการ บริหารงานบุคคล	1. ดำเนินการ วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้อง 2. นำเสนอผลการ ดำเนินงานตาม องค์ประกอบของ เกณฑ์ฯ	หน่วยทรัพยากร บุคคล หน่วย บริหารงานทั่วไป	รายงาน ความก้าวหน้าใน การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องในการ ประชุมระดับ หัวหน้าหน่วย ประจำเดือน

7. มิติกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. 2566 ในมิติกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

7. มิติกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	ค่าคะแนนปี 2566
i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	94.35
i26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	80.65
i28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	91.13
i29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	91.94
i30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	87.1
e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	71.75
e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	78.92
o27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0
o29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o31 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100
o32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100
o33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	0
o34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100
o35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0
o36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100
o37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	100
o38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100
o42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	0
o43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	0

จากตารางที่ 16 พบว่าตัวชี้วัดที่ได้คะแนนศูนย์ ได้แก่ O28, O33, O35, O42, และ O43 วิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ (ด้านกลไกและมาตรการการแก้ไขและป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน)

ตัวชี้วัด/ คະแนน	ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน	ประเด็นที่ต้องพัฒนา	มาตรการ/ แนวทางการปฏิบัติ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	1. ขาดการแสดงกิจกรรมที่เปิดให้ภาคีมีส่วนร่วม 2. ขาดการแสดงกิจกรรมที่แสดงการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 3. ขาดการแสดงกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยฯ ปี 2564	กิจกรรมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมของ ภาคี ของผู้บริหาร และกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย	รวบรวมหลักฐานกิจกรรมที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมของภาคี ของผู้บริหาร และกิจกรรมที่สร้างวัฒนธรรมฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ มหาวิทยาลัย	หน่วย ทรัพยากร บุคคล หน่วย บริหารงาน ทั่วไป	รายงานความก้าวหน้าในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในการประชุมระดับหัวหน้าหน่วยประจำเดือน

หมายเหตุ : การวิเคราะห์ผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติงานสำหรับการประเมิน ITA ของวิทยาลัยฯ ในปี พ.ศ. 2566 นั้นเป็นการวิเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดโดยพิจารณาถึงบริบทและการปฏิบัติงานตามภารกิจของวิทยาลัยฯ ซึ่งเป็นการประเมินที่มีคะแนนครบทั้งสามด้านเป็นปีแรก ยังไม่สามารถพิจารณาทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้