



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อเนื่องมาจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการประเมินในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา ซึ่งได้รับการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก รวมถึงคะแนนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ผ่านเครื่องมือ 3 ชุด ที่ได้รับการพัฒนาจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยกำหนดค่าที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคือ 85 คะแนน

ทั้งนี้ สถาบันฯ ได้วิเคราะห์ผลการประเมินฯ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรต่อไปในอนาคตให้อยู่ในแผนการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้รอบด้าน นำไปสู่การกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตไม่ให้เกิดผลกระทบทั้งกับบุคลากรภายในและภายนอกสถาบันฯ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าและมีส่วนพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกทั้งในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและการให้บริการ นอกจากนี้การปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินฯ ยังช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการของสถาบันฯ ให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการประเมินมีรายละเอียดจำแนกเป็น 7 มิติ

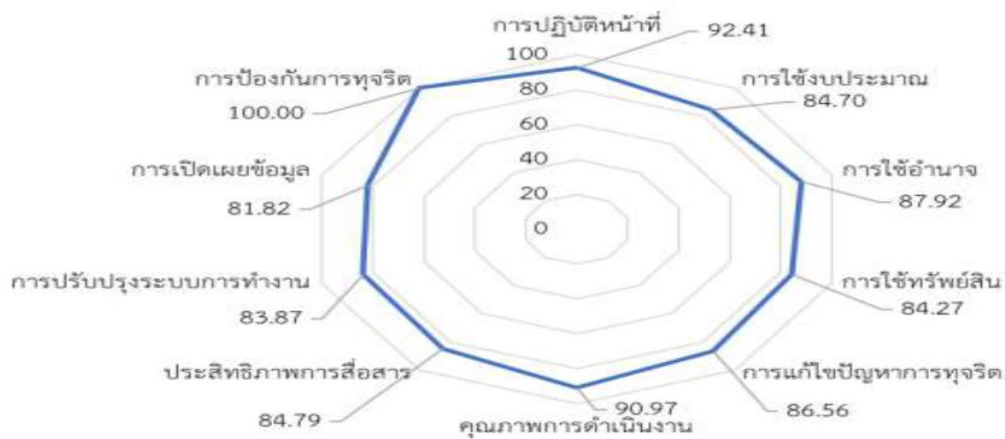
1. มิติกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. มิติการให้บริการและระบบ E-Service
3. มิติช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารภาครัฐ
4. มิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
5. มิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
6. มิติกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล
7. มิติกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีคะแนนเฉลี่ย 86.54 คะแนน อยู่ในระดับ A เพิ่มขึ้น 8.78 คะแนน จากคะแนนเฉลี่ย 77.76 จากเดิมอยู่ในระดับ B ในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565 เพิ่มขึ้น 11.29% โดยมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นในทุกด้านของการประเมิน ทั้งนี้ในปีงบประมาณ 2566 ผลการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลมีคะแนนเพิ่มขึ้นสูงที่สุด เนื่องจากมีการปรับการรายงานข้อมูลให้ตรงตามเกณฑ์การพิจารณาการตรวจประเมิน ซึ่งสถาบันฯ มีการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามตัวชี้วัดของการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ดังนั้นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามตัวชี้วัด 43 ข้อ จึงได้คะแนนเพิ่มขึ้นและผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้ ผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกยังมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นเช่นกัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันฯ ได้รายงานผลการประเมินฯ และผลการวิเคราะห์ในตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อย เพื่อให้บุคลากรสถาบันฯ นำข้อมูลผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานและการให้บริการให้เกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1: ค่าคะแนนเฉลี่ยจาก 3 ชุดเครื่องมือ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

เครื่องมือการประเมิน	คะแนน		เพิ่มขึ้น
	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	
1. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	82.72	87.17	4.45
2. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	84.44	86.54	2.10
3. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ	69.05	86.05	17.00



รูปที่ 1: คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

จากผลการประเมิน ITA จากเครื่องมือ 3 ชุด ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตมีคะแนนเต็ม 100 ขณะที่ตัวชี้วัดอื่นมีคะแนนอยู่ระหว่าง 81 – 92 คะแนน ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์คือต่ำกว่า 85 คะแนน คือ การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สิน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน และการเปิดเผยข้อมูล โดยตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็งนอกเหนือจากเรื่องการป้องกันการทุจริตคือ **การปฏิบัติหน้าที่การใช้อำนาจ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน** ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลใน 10 ตัวชี้วัด การเปิดเผยข้อมูลเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งพบว่าเป็นเรื่องของการจัดทำรายงานไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีจำนวนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 6 ข้อจาก 43 ข้อ โดยการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ไม่ผ่าน ได้แก่ แผนดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

นอกจากนี้ ยังพบประเด็นที่ต้องพัฒนาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนที่ได้รับจากการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก **ประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในการประเมินจากบุคลากรสถาบันฯ คือ ตัวชี้วัดเรื่อง การใช้ทรัพย์สิน** ขณะที่ประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาจากเสียงสะท้อนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกคือ การปรับปรุงระบบการทำงาน แม้ว่าจะมีคะแนนที่สูงแล้วแต่ยังสามารถยกระดับการให้บริการให้ดีขึ้น องค์กรที่ดี สถาบันฯ ได้มีการวิเคราะห์จุดอ่อนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อย เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตาม 7 มิติ

1. มิติกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

จำนวนตัวชี้วัดที่วัดกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมี 17 ตัวชี้วัด โดยจากผลการประเมินฯ มีค่าคะแนนสูงขึ้นในเกือบทุกตัวชี้วัด อย่างไรก็ตาม ยังมี 7 ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) ซึ่งเป็นเสียงสะท้อนมาจากทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก โดยบุคลากรสถาบันฯ ให้คะแนนในเรื่องที่ไม่เกณฑ์คือ “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด” และ “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด” โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันกับหลายหน่วยงานในสถาบันฯ พบว่าในกรณีที่มีจำนวนงานที่ต้องปฏิบัติ เจ้าหน้าที่จะพิจารณาตามลำดับความสำคัญของแต่ละชิ้นงาน หากชิ้นงานที่ต้องการความเร่งด่วนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา เจ้าหน้าที่จะต้องตัดสินใจปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญของงาน ทำให้ไม่เป็นไปตามขั้นตอน

เสียงสะท้อนจากบุคคลภายนอกที่ส่งผลให้ค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์คือเรื่อง “หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด” “วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความ โปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด” ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการจัดลำดับการให้บริการที่ให้ความสำคัญเรื่องการจัดลำดับความสำคัญและผลกระทบที่ได้รับเป็นหลัก ทำให้คะแนนข้อนี้น้อย อย่างไรก็ตาม กระบวนการในการปฏิบัติงานมีเพิ่มขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบของสถาบันฯ จึงทำให้กระบวนการปฏิบัติงานและให้บริการแก่บุคคลภายนอกล่าช้า ผลการวิเคราะห์จากการประเมินในมิติกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพพบว่า ข้อจำกัดในการให้บริการของสถาบันฯ มาจากจำนวนบุคลากรให้บริการในแต่ละหน่วยงานมีจำกัด จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการแก่บุคลากรภายนอกที่ติดต่อมายังสถาบันฯ

เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน สถาบันฯ ได้จัดให้มีการประชุมชี้แจงผลการประเมินฯ และร่วมกันพิจารณาแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการให้บริการแก่บุคลากรภายนอกที่ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการและให้บริการด้วยความรวดเร็ว เท่าเทียม และโปร่งใส โดยหน่วยงานจะดำเนินการเพิ่มคู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและให้บริการซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้การให้บริการรวดเร็วเช่นกัน นอกจากนี้ หน่วยงานการให้บริการของสถาบันฯ ได้จัดทำคู่มือการให้บริการโดยกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เช่น คู่มือมาตรฐานการให้บริการของหน่วยบริหารงานวิจัย คู่มือมาตรฐานการให้บริการของงานคลังและพัสดุ คู่มือมาตรฐานการให้บริการของงานเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารองค์กร โดยสถาบันฯ มีความเชื่อมั่นว่ามาตรฐานการให้บริการและการปฏิบัติงานจะช่วยให้กระบวนการปฏิบัติงานโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดเด่นที่พบจากผลการประเมินในมิตินี้คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้คะแนนในด้านการไม่รับหรือให้ทรัพย์สินหรือสิ่งของเพื่อผลตอบแทนในการบริการหรือแลกกับสิ่งที่ต้องการจะได้รับ อย่างไรก็ตาม เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องการไม่รับสิ่งของเพื่อหวังผลตอบแทน สถาบันฯ ได้มีการประชุมชี้แจงเรื่องการให้บริการแก่บุคคลภายนอกให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติการให้บริการอย่างเท่าเทียม มีความรับผิดชอบ เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ตารางที่ 2: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	80.00	84.69
	i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	81.67	84.79
	i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	78.33	85.00
	i4 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	100.00	100.00
	i5 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	96.67	100.00
	i6 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	97.78	100.00
	e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	86.67	87.90
	e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	87.50	92.74
	e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	88.33	84.68

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
	e4 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	97.78	100.00
	e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	81.67	83.87
	e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	80.83	80.83
	e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	83.33	83.87
	o11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100.00	100.00
	o12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00	100.00
	o13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100.00	100.00
	o14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100.00	100.00

2. มิติการให้บริการและระบบ E-Service

ในมิตินี้มีตัวชี้วัดจำนวน 11 ตัวชี้วัด ประเมินด้านการให้บริการและระบบ E-Service โดยมีจำนวน 2 ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์จากบุคลากรภายในสถาบันฯ คือเรื่อง “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด” และ “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด”

ขณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสะท้อน 4 เรื่องที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือ “หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบหน้าที่ มากน้อยเพียงใด” “การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด” “วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด”

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดไม่ผ่านเกณฑ์ 5 ตัว เป็นตัวชี้วัดเดียวกันกับมิติกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาในการให้บริการมาจากจำนวนบุคลากรมีจำกัดทำให้การให้บริการเกิดความล่าช้า สำหรับเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาาร่วมกันกับบุคลากรสถาบันฯ ในเรื่องนี้ สถาบันฯ ได้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่รับบริการได้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ซึ่งมีคำถามปลายเปิดให้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ นอกจากนี้ สถาบันฯ มีคณะกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนของบุคลากรภายในสถาบันฯ และบุคลากรภายนอก ในการรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ รวมถึงเรื่องร้องเรียนต่างๆ อย่างไรก็ตาม ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกยังมีเพียงช่องทางโทรศัพท์ อีเมล และ Facebook ซึ่งอาจจะเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคลภายนอกและสถาบันฯ

ดังนั้น เพื่อพัฒนาการให้บริการของสถาบันฯ ให้ดียิ่งขึ้น สถาบันฯ ได้จัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักและรับรู้ความสำคัญ ความรับผิดชอบ ต่อการให้บริการให้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดระยะเวลาการให้บริการและควบคุมกำกับให้การให้บริการให้เป็นไปตามมาตรฐานการให้บริการโดยหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ การเพิ่มช่องทาง messenger บนเว็บไซต์สถาบันฯ ซึ่งเป็นช่องทางการสื่อสารหลักในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จะช่วยเพิ่มช่องทางให้บุคคลภายนอกมีโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและให้บริการให้ดีขึ้น

ตารางที่ 3: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติการให้บริการและระบบ E-Service เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(2) การให้บริการและระบบ E-Service	i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	80.00	84.69
	i2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	81.67	84.79
	i3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	78.33	85.00

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
	e1 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	86.67	87.90
	e2 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	87.50	92.74
	e3 หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	88.33	84.68
	e5 หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	89.17	89.52
	e11 การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	81.67	83.87
	e12 วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	82.26	80.83
	e13 หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	86.67	93.55
	e14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	78.33	75.81

3. มิติช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน ในมิติช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารภาครัฐมาจากเสียงสะท้อนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในเรื่อง “หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด” “หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด” โดยจากตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ สะท้อนถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุงช่องทางประชาสัมพันธ์และรูปแบบการสื่อสารให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยปัจจุบันสถาบันฯ มีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคคลภายนอกรับรู้ผ่านการสื่อสารออนไลน์ Facebook และเว็บไซต์สถาบันฯ ซึ่งเป็น

ช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Instagram และ X สำหรับขยายกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวายลงไป รวมถึงชาวต่างชาติที่นิยมการติดตามข้อมูลผ่านช่องทาง X อีกทั้งสถาบันฯ ยังมีการประชาสัมพันธ์ผ่านอีเมลถึงสมาชิกที่บอกรับข่าวประชาสัมพันธ์ ศิษย์เก่า และผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมของสถาบันฯ ได้รับทราบข้อมูลของสถาบันฯ อย่างไรก็ตาม ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสถาบันฯ มีครบทุกช่องทาง แต่การเข้าถึงข้อมูลอาจยังไม่ทั่วถึง รวมถึงความพยายามกระชับข้อมูลในการนำเสนอที่อาจจะทำให้การนำเสนอข้อมูลไม่ครบถ้วนชัดเจน นำมาซึ่งคะแนนที่ไม่ผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้ การมีช่องทางให้สอบถามหลักทั้งทางโทรศัพท์ อีเมล และ Facebook ที่อาจจะยังไม่สะดวกในการสื่อสารสองทาง

ข้อจำกัดของการให้บริการด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถาบันฯ คือ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางหลักคือ เว็บไซต์และ Facebook ที่ยังไม่เข้าถึงบุคคลภายนอกจำนวนมาก โดยผลการวิเคราะห์ผู้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน Facebook จะเป็นบุคคลที่เป็นสมาชิกแฟนเพจของ Facebook การขยายกลุ่มบุคคลภายนอกให้เข้าถึงและรับรู้ช่องทางเว็บไซต์และ Facebook จึงเป็นแนวทางที่จะเพิ่มการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารได้มากขึ้น

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และข้อจำกัด จึงมีการพิจารณาที่จะซื้อโฆษณา Facebook ของสถาบันฯ โดยเฉพาะในช่วงที่มีกิจกรรมพิเศษ เพื่อขยายฐานกลุ่มประชากรให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสถาบันฯ ได้มากขึ้น รวมถึงสร้างความตระหนักในการทบทวนเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ก่อนการเผยแพร่ ในด้านความครบถ้วนของเนื้อหาการประชาสัมพันธ์ ขณะที่ยังต้องสร้างความน่าสนใจของสื่อประชาสัมพันธ์ให้ชวนติดตาม

ตารางที่ 4: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	e6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	83.75	83.06
	e7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	83.33	83.87

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
	e8 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	83.33	90.32
	e9 หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	82.50	83.06
	e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	73.33	87.10
	o1 โครงสร้าง	0.00	100.00
	o2 ข้อมูลผู้บริหาร	100.00	100.00
	o3 อำนาจหน้าที่	0.00	100.00
	o5 ข้อมูลการติดต่อ	100.00	100.00
	o6 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100.00	100.00
	o7 ข่าวประชาสัมพันธ์	100.00	100.00
	o8 Q&A	0.00	100.00
	o9 Social Network	100.00	100.00
	o10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	

4. มิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดในมิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ผ่านเกณฑ์ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนในระดับดีมากคืออยู่ระหว่าง 96 – 100 อย่างไรก็ตาม บุคลากรสถาบันฯ ได้ให้คะแนนใน 4 ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์คือ “ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด” “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด” “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด” ซึ่งเป็นผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือ

บุคลากรของสถาบันฯ เป็นผู้ประเมิน โดยจากการวิเคราะห์ผลการประเมินจะเป็นเรื่องของบุคลากรภายในมีการเยี่ยม ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อไปใช้ปฏิบัติงานยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งสถาบันฯ มีแนวปฏิบัติการเยี่ยมคืบอุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ อีกทั้งมีการจัดทำระบบอินทราเน็ตเพื่อแจ้งการเยี่ยมและคืบ อุปกรณ์ประเภทโสตทัศนูปกรณ์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่มีการเยี่ยมเพื่อปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาเขตศาลายา มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ยังคงมีลักษณะการเยี่ยมโดยไม่ผ่านขั้นตอนการเยี่ยมที่มีการกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ ทำให้ไม่ เป็นไปตามขั้นตอนการเยี่ยมคืบที่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติ อีกทั้งการระบุให้เยี่ยมอุปกรณ์ผ่านระบบอินทราเน็ต เพียงช่องทางเดียว อาจสร้างความไม่สะดวกให้กับผู้ต้องการใช้งาน จึงทำให้คะแนนในตัวชี้วัดนี้มีค่าคะแนนไม่ ผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้ ที่ผ่านมาสสถาบันฯ ให้อนุมัติในการเยี่ยมอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งยังไม่พบ บุคลากรสถาบันฯ ที่เยี่ยมอุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ ไปใช้เพื่อกิจกรรมส่วนตัว เนื่องจากส่วนใหญ่จะเป็น การเยี่ยมเพื่อใช้ในกิจกรรมของโครงการวิจัย อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ได้ถูกนำมาเป็นหัวข้อที่สถาบันฯ พิจารณาเป็น ความเสี่ยงและได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ ทุก 2 เดือน หรือ ชี้แจงเมื่อมีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของกระบวนการกำกับดูแลทรัพย์สินของสถาบันฯ คือ บุคลากรที่ดูแลรับผิดชอบอุปกรณ์ที่ เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ มีเพียง 1 ท่านต่อหน่วยงาน เช่น หน่วยโสตทัศนูปกรณ์ จะมีผู้รับผิดชอบการเยี่ยมคืบ ดูแลและกำกับการใช้งานเพียง 1 ท่าน เช่นเดียวกับฝ่ายอาคารสถานที่ ที่มีเจ้าหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลทรัพย์สิน ของสถาบันฯ เพียง 1 ท่าน ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการใช้ทรัพย์สินของสถาบันฯ ไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ การมีบุคลากรเพียง 1 ท่าน ในการให้บริการการเยี่ยมคืบอุปกรณ์ประเภทโสตทัศนูปกรณ์ จึงอาจทำให้เกิด ความล่าช้าของการทำงาน นอกจากนี้ ในช่วงปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามลำดับขั้นที่กำหนดใหม่ ขณะเดียวกันได้เพิ่มขั้นตอนการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้าจากกระบวนการ ปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง

แนวปฏิบัติเพื่อแก้ไขและปรับปรุงเกี่ยวกับการให้เยี่ยมทรัพย์สินของสถาบันฯ คือ การเพิ่มประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรสถาบันฯ รับทราบขั้นตอนการเยี่ยมอุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยชี้แจง ในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ ซึ่งเป็นการประชุมที่จัดขึ้นเดือนเว้นเดือน จะช่วยสร้างการรับรู้ถึงช่องทางการเยี่ยม คืบอุปกรณ์ที่เป็นไปตามระบบที่สถาบันฯ ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จะเพิ่มข้อความในแบบฟอร์มการเยี่ยมอุปกรณ์ ดังนี้ “จะไม่นำอุปกรณ์ที่เยี่ยมไปใช้เพื่อกิจกรรมส่วนตัว” เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้เกิดความรับผิดชอบต่อ อุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ รวมถึง หน่วยพัสดุจะดำเนินการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างเป็นประจำ ต่อเนื่อง โดยได้จัดทำแผนประจำปีในการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของสถาบันฯ

ตารางที่ 5: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	i19 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	95.00	96.25
	i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	68.33	73.13
	i21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	77.50	79.38
	i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	95.83	98.75
	i23 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	66.67	75.63
	i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	72.50	82.50
	o34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี (กรณีที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)	0	100.00
	o35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (กรณีที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)	100.00	100.00

5. มิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

การรับรู้และมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันฯ ในด้านการใช้งบประมาณยังมีค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ ทั้งนี้ สถาบันฯ มีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ ซึ่งเป็นการประชุมที่บุคลากรสถาบันฯ ทุกคนเข้าร่วมการประชุม เนื่องจากเป็นการจัดประชุมที่ไม่ได้เป็นการบังคับให้เข้าร่วมประชุม ดังนั้น จึงอาจทำให้บุคลากรบางท่านที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมกิจกรรมสถาบันฯ ไม่ทราบข้อมูลการใช้งบประมาณของสถาบันฯ อย่างไรก็ตาม เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของสถาบันฯ ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณผ่านรายงานการประชุมกรรมการประจำสถาบันฯ รวมทั้งในรายงานประจำปีของสถาบันฯ อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ได้อ่านรายงานการประชุมฯ อาจมีจำนวนน้อย ซึ่งเป็นผลให้ขาดการรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลงบประมาณของสถาบันฯ นอกจากนี้ ในด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สถาบันฯ รับฟังทุกความคิดเห็นหลังจากมีการนำเสนอการใช้จ่ายงบประมาณสถาบันฯ ในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการประชุมดังกล่าว มีวาระการประชุมจำนวนมาก จึงทำให้การเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นมีระยะเวลาจำกัด ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรสถาบันฯ อาจยังมีไม่มากพอ เป็นผลให้ค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์

ข้อจำกัดในด้านการรับรู้และการมีส่วนร่วมต่อการใช้จ่ายงบประมาณคือ กระบวนการที่ได้รับความสนใจและมีการแสดงความคิดเห็นเป็นส่วนใหญ่ต่อประเด็นงบประมาณจะเป็นคณะกรรมการประจำสถาบันฯ จึงทำให้มีเพียงบุคลากรส่วนหนึ่งที่รับรู้สถานะและรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละหมวด นอกจากนี้ การนำหัวข้องบประมาณนำเสนอในวาระท้ายของการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรหมดความสนใจในช่วงวาระการนำเสนอช่วงท้ายของการประชุม ทำให้เกิดความละความสนใจต่อข้อมูลงบประมาณ

แนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันฯ รับทราบงบประมาณและสามารถมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการงบประมาณคือ การสร้างความสนใจให้กับผู้เข้าร่วมประชุมให้รับรู้ข้อมูลด้านงบประมาณสถาบันฯ รวมทั้งการแสดงความต้องการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรสถาบันต่อการใช้จ่ายงบประมาณสถาบันฯ โดยต้องมีการกำหนดช่วง Q&A หลังการนำเสนองบประมาณสถาบันฯ ทุกครั้งในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ

ตารางที่ 6: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(5) กระบวนการ	i7 ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	56.67	64.38

สร้างความ โปร่งใสในการ ใช้งบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้าง	i8 ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มาก น้อยเพียงใด	71.39 ใช้ i12	77.92 ใช้ i12
	i9 หน่วยงานของท่าน ใช้ง่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	83.75 ใช้ i8	86.56 ใช้ i8
	i10 หน่วยงานของท่าน ใช้ง่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	95.00 ใช้ i9	91.88 ใช้ i9
	i11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	95.00 ใช้ i10	94.38
	i12 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	87.50 ใช้ i11	93.13 ใช้ i11
	o11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100.00	100.00
	o12 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00	100.00
	o13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100.00	100.00
	o19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100.00	100.00
	o20 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุ	100.00	100.00
	o21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	0.00	100.00
	o22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100.00	100.00

6. มิติกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล

โดยตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์จากการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือบุคลากรสถาบันฯ คือ การใช้ อำนาจอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการให้โอกาสฝึกอบรม ได้รับทุนของบุคลากร และการถูกใช้ให้ ปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการควบคุม กำกับความถูกต้องในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามบทบาทและภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ศักยภาพให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ อาจเป็นการจำกัดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานตรง ตามหัวข้องานอบรมแต่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพหลายด้านไม่ได้รับการพิจารณาเข้ารับการพัฒนา นอกจากนี้ ข้อมูลการเปิดเผยสาธารณะผ่านเว็บไซต์สถาบันฯ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัดไม่ผ่านเกณฑ์คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับทรัพยากร

บุคคล โดยสถาบันฯ ยังขาดการจัดทำนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ดังนั้น จึงทำให้การรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแผนไม่มีความสอดคล้องกัน เป็นผลให้สถาบันฯ ไม่ได้รับ คะแนนในตัวชี้วัดกลุ่มนี้ คนที่มีบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหลายงานแต่ไม่ได้ไปอบรม ซึ่งเป็นการ พิจารณาความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยพิจารณาจุดอ่อนของบุคลากรเป็นเกณฑ์หลักในการ พิจารณาอบรม

ข้อจำกัดของการคัดเลือกเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคือ งบประมาณจำกัดสำหรับการพัฒนา ศักยภาพต่อคนต่อปีงบประมาณคือ 15,000 บาท ทำให้บุคลากรที่มีความสนใจจะพัฒนาศักยภาพในหลายด้าน จึงไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกินโควตาที่กำหนดขึ้น สำหรับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านทรัพยากร บุคคล จากเดิมมีหลักการและแนวปฏิบัติตามแผนที่ เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีเพียงบุคลากรประจำหน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลทราบแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคล โดยจะชี้แจงสิทธิและสวัสดิการเมื่อได้รับข้อสงสัยหรือคำถามจากบุคลากรสถาบันฯ ยังขาดการจัดทำเป็น เอกสารเผยแพร่ เช่น รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

แนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาให้ตัวชี้วัดนี้มีค่าคะแนนผ่านเกณฑ์คือ การพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนในการให้ โอกาสบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หน่วยทรัพยากร บุคคลได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยจัดทำนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตลอดปีงบประมาณ 2566 – 2567 เพื่อให้บุคลากรสถาบันฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากร

ตารางที่ 7: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติกระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงาน บุคคล เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(6) กระบวนการ ควบคุม ตรวจสอบ การใช้ อำนาจ และ	i13 ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มาก น้อยเพียงใด	80.83	88.13
	i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มาก น้อยเพียงใด	77.50	86.88

การ บริหารงาน บุคคล	i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	82.50	83.75
	i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	93.33	75.00
	i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	95.83	98.75
	i18 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	90.28	95.00
	i27 ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	
	o23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.00	0.00
	o24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	0.00	0.00
	o25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.00	100.00
	o26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100.00	0.00
	o39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	
	o40 การขับเคลื่อนจริยธรรม	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	
o41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566		

8. มิติกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

บุคลากรภายในสถาบันฯ ยังมีความกังวลต่อมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในสถาบันฯ โดยค่าคะแนนที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาจากตัวชี้วัดเรื่อง “มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด” “หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด” และ “หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด” ทั้งนี้ สถาบันฯ โดยแต่ละหน่วยมอบหมายให้หัวหน้าส่วนงานมอบหมายให้บุคลากรสถาบันฯ

หน่วยกำกับ ควบคุม ป้องกันไม่ให้เกิดโอกาสการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งอาจยังไม่ใช้กลไกการตรวจสอบป้องกันที่มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงลักษณะการทำงานแบบครอบครัวของสถาบันฯ ทำให้บุคลากรอาจมีความไม่มั่นใจถึงการร้องเรียนต่อเหตุการณ์ทุจริตที่หากเกิดขึ้นจะสามารถจัดการให้เป็นไปตามระเบียบได้หรือไม่ ขณะที่กรณีมีเหตุการณ์ทุจริตหรือสงสัยว่าทุจริตเกิดขึ้น สถาบันฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยไม่มีผู้บริหารของสถาบันฯ อยู่ในคณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน

เพื่อพิจารณาเป็นการภายใน โดยไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อรักษาชื่อเสียงและความเป็นมนุษยธรรม จึงทำให้บุคลากรสถาบันฯ ไม่ทราบว่สถาบันฯ มีการดำเนินการอย่างจริงจัง หากมีเหตุการณ์ทุจริตเกิดขึ้น ขณะที่ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังไม่รับรู้ถึงมาตรการการป้องกันการทุจริตทำให้ตัวชี้วัดนี้ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกเฉพาะหัวข้อการให้บริการ โดยไม่ได้มีช่องทางแจ้งบุคคลภายนอกถึงช่องทางการร้องเรียนหากพบปัญหาการทุจริต

ข้อจำกัดคือ สถาบันฯ มีความเสี่ยงน้อยมากต่อโอกาสเกิดการทุจริต โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ทุจริตคือ หน่วยงานการเงินและพัสดุ ที่มีมาตรการกำกับ ควบคุม ดูแล โดยหัวหน้าหน่วยงานเพียงบุคคลเดียว นอกจากนี้ สถาบันฯ มีวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบพี่แบบน้อง ทำให้มาตรการจัดการต่อผู้กระทำผิดจะคำนึงถึงผลกระทบในทุกด้าน แม้ว่าจะเป็นผู้กระทำผิด จึงมีความเป็นไปได้ที่จะไม่ลงโทษในขั้นตอนเด็ดขาด ทั้งนี้ในส่วนบุคคลภายนอกยังขาดการรับรู้ถึงช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนทุจริต ซึ่งเพิ่งจัดตั้งขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัดในมิตินี้ให้มีคะแนนผ่านเกณฑ์คือ สร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับบุคลากรสถาบันฯ ต่อมาตรการที่มีการกำกับป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการที่หัวหน้าหน่วยรับผิดชอบหลัก ให้มีการสื่อสารให้บุคลากรสถาบันฯ และภายในหน่วยงานเดียวกันรับรู้ถึงแนวทางการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น

ได้ในทุกรูปแบบ พร้อมแนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในสถาบันฯ โดยบุคลากรภายนอกจะรับรู้แนวทางปฏิบัติในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตได้จากแนวทางการรับฟังเรื่องร้องเรียนซึ่งเปิดเผยบนเว็บไซต์สถาบันฯ

ตารางที่ 8: ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในมิติกลไกและมาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
(7) กลไกและ มาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน	i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	85.83	92.50
	i26 มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	86.67	83.75
	i28 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	76.67 ใช้ i29	85.00
	i29 หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	79.92 ใช้ i30	83.33
	i30 หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	69.17 ใช้ i28	84.17
	e10 หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	73.33	87.10
	e15 หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	83.33	83.87
	o27 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00

มิติ	ประเด็น	ค่าคะแนน ปีงบประมาณ	
		2565	2566
	๐28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00
	๐29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00
	๐31 ประกาศเจตนาธรรมเนียมนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565	100.00
	๐32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	
	๐33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	ไม่มีการสำรวจในปีงบประมาณ 2565-2566	
	๐34 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100.00	100.00
	๐35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0.00	100.00
	๐36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100.00	100.00
	๐37 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	0.00	100.00
	๐38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100.00	100.00
	๐42 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	0.00	100.00
	๐43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	0.00	100.00

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์การประเมินฯ ที่มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือบุคลากรสถาบันฯ ยังมีความกังวลต่อการกระบวนกรปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้าน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและการ

ให้บริการ ความเท่าเทียมในการให้บริการ รวมถึงกระบวนการให้ยืมอุปกรณ์ที่เป็นทรัพย์สินของสถาบันฯ ควรมีการตรวจสอบการนำไปใช้งานอย่างถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ขณะเดียวกัน ปัญหาเรื่องการรับรู้ต่อการบริหารจัดการงบประมาณของสถาบันฯ ยังเป็นเรื่องที่สถาบันฯ ต้องสร้าง การรับรู้และการมีส่วนร่วมในข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของสถาบันฯ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญต่อบุคลากรทุกคน แม้ว่าสถาบันฯ จะเผยแพร่ข้อมูลและนำเสนอแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีผ่านการประชุมสำคัญที่มี บุคลากรทุกคนเข้าร่วม แต่ยังคงขาดการกระตุ้น สร้างให้เกิดการรับรู้

สำหรับการป้องกันการกระทำทุจริต เป็นความเสี่ยงสำคัญที่สถาบันฯ จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ โดยสถาบันฯ ได้กำหนดเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต โดยนำมาเป็นหัวข้อในการประชุมการบริหารจัดการ ความเสี่ยง เพื่อป้องกันเหตุที่จะเกิดและมีการกำหนดคณะกรรมการที่มาจากแต่ละส่วนงาน กำหนดมาตรฐานการ พิจารณา และมีช่องทางรับฟังเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้ หากมีเหตุการณ์ทุจริตเกิดขึ้น มาตรการดำเนินการพิจารณาและ ลงโทษจะเป็นไปตามมติของคณะกรรมการ อย่างไรก็ตาม สถาบันฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการรับฟังเรื่องร้องเรียน ทุจริตในปีงบประมาณ 2566 จึงทำให้บุคลากรสถาบันฯ อาจยังไม่รับรู้ที่สถาบันฯ มีคณะกรรมการดำเนินงานและ ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทุจริต

ขณะที่ความกังวลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก คือ ความเท่าเทียมในการให้บริการ ความสะดวกรวดเร็ว ความโปร่งใสในการให้บริการ การมีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ นอกจากนี้ การ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารจากสถาบันฯ จะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตอบคำถามได้ และมีสื่อที่เข้าถึง ได้ง่ายในทุกช่องทาง จากผลการวิเคราะห์ปัญหาที่ทำให้คะแนนในบางตัวชี้วัดไม่ผ่านเกณฑ์ นำไปสู่แนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานและให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตัวชี้วัด	มาตรการที่ต้องพัฒนา/วิธีการปฏิบัติ (ระยะเวลา)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
<ul style="list-style-type: none"> ● เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก <u>เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา</u> (จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน) ● วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ <u>สะดวกรวดเร็ว</u>ขึ้นกว่าที่ผ่านมา (จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก) 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ครบทุกส่วนงาน (เดือนมีนาคม 2567) ● จัดทำคู่มือมาตรฐานการให้บริการให้ครบทุกส่วนงาน (เดือนมีนาคม 2567) 	หัวหน้าส่วนงาน	กำหนดให้จัดส่งคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการให้บริการ ภายในเดือนมีนาคม 2567
<ul style="list-style-type: none"> ● เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่าง<u>เท่าเทียมกัน</u> มากน้อยเพียงใด (จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน) ● หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความ <u>โปร่งใส</u>มากขึ้น มากน้อยเพียงใด (จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อนำตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียม (เดือนกุมภาพันธ์ 2567) ● การประกาศนโยบายแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้และรับของขวัญ (ตลอดปีงบประมาณ 2567) 	หัวหน้าส่วนงาน	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการให้กับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง ● ตรวจสอบการเผยแพร่ No gift policy บนเว็บไซต์
(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อนำตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดความ 	หัวหน้าส่วนงาน	กำหนดให้จัดส่งคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการ

ตัวชี้วัด	มาตรการที่ต้องพัฒนา/วิธีการปฏิบัติ (ระยะเวลา)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
<ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ<u>รับผิชอบต่อหน้าที่</u> มากน้อยเพียงใด ● การปฏิบัติหรือการ<u>ให้บริการของเจ้าหน้าที่</u> ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด 	<p>ตระหนักถึงผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียม (เดือนกุมภาพันธ์ 2567)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำคู่มือมาตรฐานการให้บริการให้ครบทุกส่วนงาน (เดือนมีนาคม 2567) 		ให้บริการ ภายในเดือน มีนาคม 2567
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็นบนเว็บไซต์สถาบันฯ (เดือนมีนาคม 2567) 	หัวหน้าส่วนงาน	รายงานผลการประเมิน ความพึงพอใจจาก ผู้รับบริการให้กับ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ทุกครั้ง
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด ● หน่วยงานมีการเผยแพร่<u>ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน</u> มากน้อยเพียงใด ● หน่วยงานสามารถสื่อสาร <u>ตอบข้อซักถาม</u> หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด 	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาเว็บไซต์ MMC ให้สามารถเข้าถึงได้อย่างต่อเนื่อง โดยทำการย้าย server ให้องค์กรภาคเอกชนดูแล เพื่อให้ช่องทางการสื่อสารกับสาธารณะสามารถเข้าถึงได้ (เดือนตุลาคม 2566) ● ทบทวนเนื้อหาข้อมูลการเผยแพร่ให้ครบถ้วนสอดคล้องกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบัน (ตลอดปีงบประมาณ 2567) 	คณะกรรมการประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> ● ตรวจสอบการเข้าถึงได้ของเว็บไซต์อย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ● รับฟังความคิดเห็นจาก คณะกรรมการ ประชาสัมพันธ์ในการติดตามการเผยแพร่ข้อมูล

ตัวชี้วัด	มาตรการที่ต้องพัฒนา/วิธีการปฏิบัติ (ระยะเวลา)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องในงานการเรียนการสอน เป็น admin Facebook เพื่อสื่อสารตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง (ตลอดปีงบประมาณ 2567) 		<ul style="list-style-type: none"> ติดตามทุกช่องทางที่เป็นการสื่อสารสองทางเป็นประจำสม่ำเสมอ
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากขึ้นน้อยเพียงใด เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้บุคลากรสามารถยืมครุภัณฑ์/อุปกรณ์ด้าน ICT ได้อย่างสะดวก (ตลอดปีงบประมาณ 2567) ออกประกาศแนวปฏิบัติในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ประเภทพกพา เพื่อให้ไม่มีการนำไปใช้ในกิจกรรมส่วนตัวและไม่ให้เกิดความเสียหายต่ออุปกรณ์ที่ยืม (ตลอดปีงบประมาณ 2567) ตรวจนับครุภัณฑ์ โดยคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ (ตลอดปีงบประมาณ 2567 เป็นประจำทุกเดือน) 	<p>หัวหน้างานเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับคณะกรรมการเทคโนโลยีและสารสนเทศทุกเดือน ตรวจสอบสภาพการใช้งานของอุปกรณ์หลังจากได้รับการคืนทุกครั้ง เจ้าหน้าที่พัสดุสอบถามผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน เป็นประจำทุกเดือน ในเรื่องการยืมอุปกรณ์

ตัวชี้วัด	มาตรการที่ต้องพัฒนา/วิธีการปฏิบัติ (ระยะเวลา)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด 	<ul style="list-style-type: none"> นำเสนอผลการใช้จ่ายงบประมาณในที่ประชุมกิจกรรมสถาบันฯ ซึ่งเป็นการประชุมที่จัดขึ้นเดือนเว้นเดือน โดยบุคลากรสถาบันฯ ทุกคนเข้าร่วมประชุมรับฟังข้อมูลการดำเนินงานของสถาบันฯ และเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น (ตลอดปีงบประมาณ 2567 เป็นประจำเดือนเว้นเดือน) 	<p>หัวหน้างาน การคลังและพัสดุ</p>	<p>กำหนดให้เป็นวาระประจำในการประชุมกิจกรรมสถาบันฯ</p>
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุรกรรมส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมชี้แจงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อนำตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงผลการประเมินที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียม (เดือนกุมภาพันธ์ 2567) 	<p>หัวหน้าส่วนงาน</p>	<p>รายงานผลการรับเรื่องร้องเรียนเป็นประจำทุกเดือน</p>
<p>(จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)</p> <ul style="list-style-type: none"> มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานการจัดการความเสี่ยงด้านทุจริตในที่ประชุมกรรมการบริหารความเสี่ยงสถาบันฯ เพื่อให้ตระหนักถึงความเสี่ยง และแนวทางป้องกันการทุจริต (ตลอดปีงบประมาณ 2567 เป็นรายไตรมาส) มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ กล้องรับเรื่องร้องเรียน เว็บไซต์ และ 	<p>คณะกรรมการ รับฟังเรื่อง ร้องเรียน ทุจริต</p>	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดให้หัวข้อเรื่องทุจริตเป็นหัวข้อประจำในการรายงานความเสี่ยง

ตัวชี้วัด	มาตรการที่ต้องพัฒนา/วิธีการปฏิบัติ (ระยะเวลา)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการกำกับติดตาม
<p>ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด 	<p>แจ้งต่อคณะกรรมการรับฟังเรื่องร้องเรียน (ตลอดปีงบประมาณ 2567)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● แสดงแผนภาพการดำเนินงานรับเรื่องร้องเรียน ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นตัวแทนจากทุกฝ่าย พิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาบทลงโทษ (ตลอดปีงบประมาณ 2567) 		
<p>(จากการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ● การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ● รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● เข้าร่วมการประชุมเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (เดือนกุมภาพันธ์ 2567) ● จัดประชุมร่วมกับหัวหน้างานของสถาบันฯ เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจร่วมกันในการจัดทำข้อมูลเผยแพร่ต่อสาธารณะ ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน (เดือนกุมภาพันธ์ถึงมีนาคม 2567) ● พัฒนาเนื้อหาในรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน (เดือนธันวาคม 2566 ถึงมีนาคม 2567) 	<p>หัวหน้างาน ทรัพยากร บุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดให้มีการนำเสนอ นโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในปีงบประมาณ 2567 ● รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นประจำปี