



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา



รายงาน

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่
การพัฒนาองค์กร

คณะศึกษาศาสตร์

ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

คำนำ

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

เพื่อเป็นการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งกำหนดให้ได้ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะต้องมีผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป ดังนั้น คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นำมาวิเคราะห์และนำมาจัดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และ ในรายงานฉบับนี้ ซึ่งหวังว่าจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการดำเนินงาน และวางแผนปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไปให้ครบถ้วนในทุกมิติ ทั้งในแง่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้องค์กรมีความโปร่งใสตามกรอบการประเมิน ITA และการปรับปรุงพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

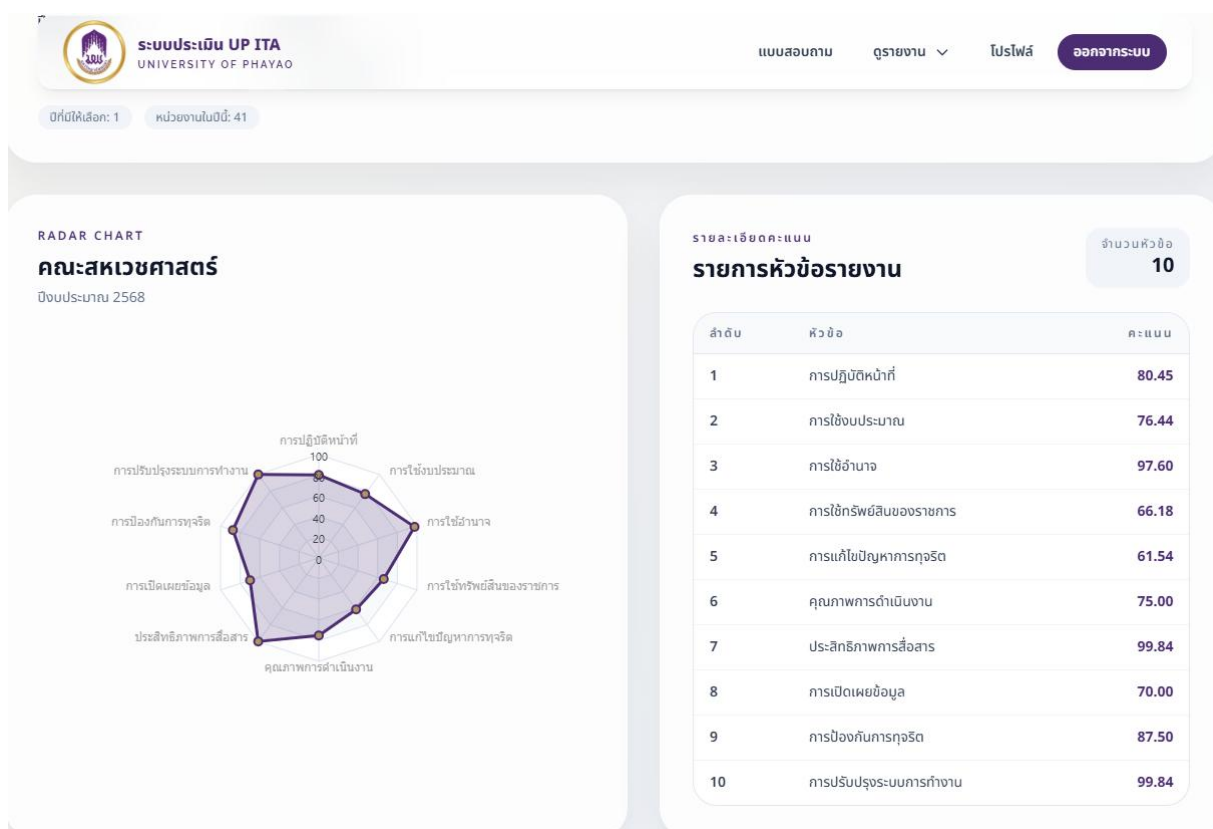
ส่วนที่ 1

รายงานภาพรวมผลการประเมิน และการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.1 ภาพรวมผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบผลคะแนนรายตัวชี้วัดจำนวน 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

กรอบประเมิน	ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนปี 2568	คะแนนปี 2567
IIT (30 คะแนน)	1	การปฏิบัติหน้าที่	80.45	69.83
	2	การใช้งบประมาณ	76.44	69.11
	3	การใช้อำนาจ	97.60	94.83
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	66.18	61.35
	5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	61.54	55.6
EIT (30 คะแนน)	6	คุณภาพการดำเนินงาน	75.00	99.43
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	99.84	99.03
	8	การปรับปรุงการทำงาน	99.84	95.71
OIT (40 คะแนน)	9	การเปิดเผยข้อมูล	70.00	88
	10	การป้องกันการทุจริต	87.75	100



1.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามตัวชี้วัด

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะสหเวชศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดร่วมกับผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า คณะมีทั้งตัวชี้วัดที่มีพัฒนาการดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดที่ยังคงอยู่ในระดับเข้มแข็ง และตัวชี้วัดที่แม้คะแนนยังไม่สูงตามเป้าหมาย แต่มีแนวโน้มสะท้อนโอกาสในการพัฒนาเชิงระบบได้อย่างชัดเจน จึงถือเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้คณะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้ตรงประเด็นมากขึ้น

ในภาพรวม ผลการประเมินปี 2568 แสดงให้เห็นว่า คณะสหเวชศาสตร์มีจุดแข็งสำคัญในด้าน การบริหารงานอย่างเป็นธรรม การสื่อสารองค์กร และความสามารถในการปรับปรุงระบบการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ตัวชี้วัดที่ยังได้คะแนนต่ำกว่าเป้าหมายก็ไม่ได้สะท้อนเพียง “ข้อจำกัด” แต่ยังสะท้อน “พื้นที่การพัฒนา” ที่คณะสามารถต่อยอดได้อย่างชัดเจน เนื่องจากหลายตัวชี้วัดมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาเริ่มส่งผลในทางบวกแล้ว เพียงแต่ยังต้องยกระดับความต่อเนื่อง ความชัดเจน และการรับรู้ให้ครอบคลุมมากขึ้น

กลุ่มที่ 1 ตัวชี้วัดที่ต้องเร่งปรับปรุง (กลุ่มตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยกว่า 80 คะแนน)

ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน และการเปิดเผยข้อมูล โดยแม้ตัวชี้วัดกลุ่มนี้ยังอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ 80 คะแนน แต่เมื่อพิจารณาเชิงแนวโน้ม พบว่า 3 ใน 5 ตัวชี้วัดมีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ได้แก่ การใช้งบประมาณ เพิ่มขึ้นจาก 69.11 เป็น 76.44 คะแนน การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพิ่มขึ้นจาก 61.35 เป็น 66.18 คะแนน และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เพิ่มขึ้นจาก 55.60 เป็น 61.54 คะแนน สะท้อนว่า คณะได้เริ่มขยับการพัฒนาในประเด็นสำคัญที่เคยเป็นจุดอ่อนแล้ว และการดำเนินงานที่ผ่านมาเริ่มสร้างผลลัพธ์ในทางบวกต่อการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กร

ในส่วนของ การใช้งบประมาณ แม้คะแนนยังอยู่ในกลุ่มที่ต้องเร่งปรับปรุง แต่การเพิ่มขึ้นของคะแนนบ่งชี้ว่าคณะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นในด้านความโปร่งใสและการรับรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งอาจสะท้อนถึงการสื่อสารภายในที่ดีขึ้นหรือการเปิดเผยข้อมูลบางส่วนที่เริ่มเห็นผล ดังนั้น หากคณะเพิ่มการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของการจัดสรรงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการใช้งบประมาณในรูปแบบที่เข้าถึงง่ายและต่อเนื่องมากขึ้น ก็มีแนวโน้มสูงที่จะยกระดับตัวชี้วัดนี้ได้อีกในรอบถัดไป

สำหรับ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนที่เพิ่มขึ้นสะท้อนว่าคณะเริ่มมีการกำกับดูแล และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการมากขึ้น แม้บุคลากรบางส่วนอาจยังรับรู้ขั้นตอนการยืม-คืนหรือแนวปฏิบัติไม่ทั่วถึง แต่แนวโน้มเชิงบวกนี้แสดงให้เห็นว่าหากมีการจัดทำคู่มือ

ที่ชัดเจน ใช้ระบบติดตามที่ตรวจสอบได้ และสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถยกระดับความเชื่อมั่นและการปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันได้มากขึ้น

ในส่วนของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต แม้ยังเป็นตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำ แต่การที่คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนถือเป็นสัญญาณบวกที่สำคัญ เพราะสะท้อนว่าคณะเริ่มมีการขับเคลื่อนประเด็นนี้แล้วในระดับหนึ่ง เพียงแต่สิ่งที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติมคือการทำให้บุคลากร “มองเห็น” และ “เชื่อมั่น” ในกลไกที่มีอยู่มากขึ้น เช่น ช่องทางร้องเรียน ความปลอดภัยของผู้ร้องเรียน ขั้นตอนการดำเนินการ และผลลัพธ์ของการจัดการข้อร้องเรียน หากคณะสามารถสื่อสารเรื่องเหล่านี้ให้ชัดเจนและสม่ำเสมอ ตัวชี้วัดนี้มีโอกาสพัฒนาได้อีกมาก

อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มนี้มี 2 ตัวชี้วัดที่ คะแนนลดลงจากปี 2567 ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งลดลงจาก 99.43 เป็น 75.00 คะแนน และ การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งลดลงจาก 88.00 เป็น 70.00 คะแนน แม้ผลคะแนนจะลดลง แต่ในเชิงบวกถือเป็นข้อมูลสะท้อนที่มีคุณค่าอย่างมาก เพราะช่วยให้คณะเห็นประเด็นที่ต้องกลับมาทบทวนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะมิติที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้รับบริการภายนอกและการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประเด็นที่สามารถพัฒนาเชิงระบบได้ค่อนข้างเร็วเมื่อมีการปรับกระบวนการให้เหมาะสม

ในกรณีของ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนที่ลดลงอาจสะท้อนว่าผู้รับบริการภายนอกคาดหวังต่อคุณภาพการให้บริการในระดับสูงขึ้น หรือการรับรู้ต่อกระบวนการให้บริการยังไม่สอดคล้องกับความพยายามในการปรับปรุงของคณะ ดังนั้น ประเด็นนี้จึงไม่ควรถูกมองว่าเป็นเพียงผลคะแนนที่ลดลง แต่ควรมองเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับ “ประสบการณ์ผู้รับบริการ” ให้ชัดเจนขึ้น ทั้งด้านความรวดเร็ว ความเข้าใจง่าย ความสะดวก และการสื่อสาร ณ จุดบริการ หากคณะสามารถใช้จุดแข็งเดิมด้านการสื่อสารและการปรับปรุงระบบงานเข้ามาหนุน ก็มีแนวโน้มสูงที่จะฟื้นคะแนนในตัวชี้วัดนี้ได้

ส่วน การเปิดเผยข้อมูล แม้คะแนนลดลง แต่ก็สะท้อนโอกาสในการพัฒนาอย่างชัดเจนเช่นกัน เพราะเป็นตัวชี้วัดที่สามารถปรับปรุงได้ผ่านการจัดระบบข้อมูล การกำหนดผู้รับผิดชอบรายประเด็น และการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนเผยแพร่ การที่คณะมีจุดแข็งด้านการสื่อสารองค์กรอยู่แล้ว ถือเป็นทุนสำคัญที่สามารถนำมาใช้ยกระดับการเปิดเผยข้อมูลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงง่ายขึ้นได้ในระยะเวลาไม่นาน

กลุ่มที่ 2 ตัวชี้วัดที่ควรพัฒนาเพิ่ม (กลุ่มตัวชี้วัดที่มีคะแนนตั้งแต่ 80.00 – 89.99 คะแนน)

ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ 80.45 คะแนน และ การป้องกันการทุจริต 87.50 คะแนน กลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพในการยกระดับสู่จุดแข็งของคณะได้ในระยะถัดไป เพราะคะแนนอยู่ในระดับที่ตีพอสสมควรแล้ว และมีฐานการดำเนินงานรองรับอยู่แล้ว

สำหรับ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเพิ่มขึ้นจาก 69.83 เป็น 80.45 คะแนน ถือเป็นพัฒนาการที่ชัดเจนและน่าพอใจ แสดงให้เห็นว่าคณะสามารถยกระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระยะเวลา และความเป็นธรรมในการให้บริการได้ดีขึ้นกว่าปีก่อนอย่างมีนัยสำคัญ ในเชิงบวก ตัวชี้วัดนี้สะท้อนว่าคณะมีฐานการทำงานที่เริ่มเข้ารูปร่างเข้ารอยมากขึ้น และหากมีการพัฒนาคู่มือขั้นตอนการทำงาน การกำกับติดตามมาตรฐานงาน และการสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง ก็มีศักยภาพที่จะยกระดับขึ้นสู่กลุ่มที่ควรรักษาระดับได้ในอนาคต

ส่วน การป้องกันการทุจริต แม้คะแนนปี 2568 ลดลงจาก 100.00 เป็น 87.50 คะแนน แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับที่ดี และสะท้อนว่าคณะยังคงมีรากฐานด้านการป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งอยู่พอสมควร การลดลงของคะแนนในกรณีนี้จึงไม่ควรมองเป็นความถดถอยเพียงด้านเดียว แต่ควรมองว่าเป็นสัญญาณเตือนเชิงบวกที่ช่วยให้คณะกลับมาทบทวนมาตรการเดิมให้มีความเข้มข้นและสร้างการรับรู้ได้ชัดเจนกว่าเดิม โดยเฉพาะในเรื่องการประเมินความเสี่ยง การสื่อสารมาตรการป้องกันการทุจริต และการทำให้บุคลากรเห็นภาพว่านโยบายที่มีอยู่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงในทางปฏิบัติ

กลุ่มที่ 3 ตัวชี้วัดที่ควรรักษาระดับ (กลุ่มตัวชี้วัดที่มีคะแนนตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป)

ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้อำนาจ 97.60 คะแนน ประสิทธิภาพการสื่อสาร 99.84 คะแนน และ การปรับปรุงระบบการทำงาน 99.84 คะแนน ซึ่งทั้งหมดถือเป็นจุดแข็งสำคัญของคณะ และสะท้อนถึงคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรในหลายมิติ

ในส่วนของ การใช้อำนาจ คะแนนเพิ่มขึ้นจาก 94.83 เป็น 97.60 คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในด้านความเป็นธรรม ความเหมาะสม และการไม่ใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ถือเป็นภาพสะท้อนเชิงบวกของบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีธรรมาภิบาล และเป็นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ เพราะเมื่อบุคลากรเชื่อมั่นในระบบบริหาร ก็จะเอื้อต่อความร่วมมือและการขับเคลื่อนมาตรการต่าง ๆ ภายในคณะ

สำหรับ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 99.03 เป็น 99.84 คะแนน สะท้อนอย่างชัดเจนว่าคณะมีศักยภาพสูงมากในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดแข็งด้านนี้ถือเป็น “ทุนทางการบริหาร” ที่มีค่ามาก เพราะสามารถนำไปใช้สนับสนุนการพัฒนาตัวชี้วัดอื่นที่ยังอ่อนกว่าได้ เช่น การใช้งบประมาณ การเปิดเผยข้อมูล การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต กล่าวได้ว่า หากคณะใช้จุดแข็งด้านการสื่อสารให้เต็มศักยภาพ ก็จะช่วยยกระดับภาพรวมของ ITA ได้อย่างมาก

ในส่วนของ การปรับปรุงระบบการทำงาน ที่ได้ 99.84 คะแนน และเพิ่มขึ้นจาก 95.71 คะแนนในปีก่อน แสดงถึงความสามารถของคณะในการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะและการพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสัญญาณเชิงบวกอย่างมาก เพราะบ่งบอกว่าองค์กรไม่ได้หยุดอยู่กับที่

แต่มีวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว จุดแข็งนี้จึงควรได้รับการรักษาและต่อยอด โดยนำกลไกการปรับปรุงระบบงานไปใช้สนับสนุนประเด็นที่ยังต้องเร่งพัฒนา เพื่อให้การยกระดับ ITA ของคณะเกิดขึ้นแบบเชื่อมโยงทั้งระบบ

สรุปเชิงวิเคราะห์

เมื่อพิจารณาภาพรวมของผลการประเมินปี 2568 เทียบกับปี 2567 จะเห็นได้ว่าคณะสหเวชศาสตร์มีพัฒนาการเชิงบวกในหลายตัวชี้วัด โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน ขณะเดียวกัน ตัวชี้วัดที่คะแนนลดลงก็เป็นข้อมูลสะท้อนที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนปรับปรุง เพราะช่วยให้คณะเห็นจุดที่ควรทบทวนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะคุณภาพการดำเนินงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ดังนั้น ผลการประเมินครั้งนี้จึงไม่ใช่เพียงการสะท้อนระดับคะแนนของคณะในแต่ละด้านเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการชี้ให้เห็นว่าคณะมีจุดแข็งอะไรที่ควรรักษา มีจุดที่เริ่มเห็นผลแล้วและควรต่อยอด และมีประเด็นใดที่สามารถพัฒนาเชิงระบบได้ต่อไป ซึ่งถือเป็นฐานข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการกำหนดมาตรการ โครงการ และกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของคณะในรอบปีถัดไปอย่างมีทิศทางและเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 2

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนา หรือรักษาระดับองค์กร

มาตรการ / โครงการ / กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ต่อตัวชี้วัด ITA	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. มาตรการ พัฒนาการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม ด้านงบประมาณ ของคณะ	ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ปี 2568 ได้ 76.44 คะแนน แม้ยังอยู่ในกลุ่มที่ต้องเร่งปรับปรุง แต่มี แนวโน้มดีขึ้นจากปี 2567 ที่ได้ 69.11 คะแนน สะท้อนว่าคณะเริ่มพัฒนาการรับรู้ด้านงบประมาณ ของบุคลากรได้ดีขึ้น และมีโอกาสต่อยอดสู่การ สร้างความเข้าใจร่วมด้านการจัดสรรและการใช้จ่าย งบประมาณได้มากขึ้น	คณะจะต่อยอดพัฒนาการดังกล่าวโดยเพิ่ม การสื่อสารแผนงบประมาณ ผลการใช้จ่าย และหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณใน รูปแบบที่เข้าใจง่าย เข้าถึงได้ และเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอ ข้อคิดเห็น เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและ ความเข้าใจร่วมภายในองค์กร	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	คณบดี, รองคณบดีฝ่าย บริหาร, หัวหน้า สำนักงานคณะ, งาน แผนงานและ งบประมาณ, งาน การเงิน
2. มาตรการพัฒนา ระบบการใช้ ทรัพย์สินของ ราชการให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน	ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ปี 2568 ได้ 66.18 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่ได้ 61.35 คะแนน แสดงให้เห็นถึงสัญญาณเชิงบวกว่าคณะ เริ่มพัฒนาความรู้และการกำกับดูแลเรื่อง ทรัพย์สินของราชการมากขึ้น และยังมีโอกาส ยกระดับได้อีกผ่านการจัดระบบที่ชัดเจนและทั่วถึง ยิ่งขึ้น	คณะจะพัฒนาแนวปฏิบัติการยืม-คืนและ การใช้ทรัพย์สินของราชการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จัดทำคู่มือและแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน พร้อมสื่อสารให้บุคลากรทุกกลุ่ม รับทราบและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินอย่าง ต่อเนื่อง	ต.ค. 2568 – มิ.ย. 2569	รองคณบดีฝ่ายบริหาร, หัวหน้าสำนักงานคณะ, งานพัสดุ, หัวหน้า หน่วยงาน

<p>3. มาตรการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต</p>	<p>ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ปี 2568 ได้ 61.54 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่ได้ 55.60 คะแนน แม้คะแนนยังไม่สูง แต่แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนว่าคณะมีจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในประเด็นนี้แล้ว และสามารถต่อยอดไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบร้องเรียนและการจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น</p>	<p>คณะจะพัฒนาช่องทางร้องเรียนให้เข้าถึงง่าย ปลอดภัย และสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนมากขึ้น พร้อมประชาสัมพันธ์ ขั้นตอนการร้องเรียน การคุ้มครองข้อมูล และการติดตามผลให้ชัดเจน รวมทั้งทบทวน มาตรการและแผนป้องกันการทุจริตของ คณะให้เชื่อมโยงกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องจริง</p>	<p>ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569</p>	<p>คณบดี, รองคณบดีฝ่ายบริหาร, คณะกรรมการ ITA คณะ, หัวหน้าสำนักงานคณะ</p>
<p>4. มาตรการยกระดับประสบการณ์ผู้รับบริการและคุณภาพการดำเนินงานของคณะ</p>	<p>ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ปี 2568 ได้ 75.00 คะแนน ลดลงจากปี 2567 ที่ได้ 99.43 คะแนน ซึ่งเป็นข้อมูลสะท้อนที่มีคุณค่า ช่วยให้คณะเห็นโอกาสในการทบทวนและยกระดับประสบการณ์ของผู้รับบริการภายนอกให้สอดคล้องกับความคาดหวังมากขึ้น โดยเฉพาะด้านความสะดวก ความรวดเร็ว และความชัดเจนของการให้บริการ</p>	<p>คณะจะนำผลสะท้อนดังกล่าวมาทบทวน ขั้นตอนการให้บริการในภารกิจหลัก ปรับปรุงคู่มือการให้บริการและการสื่อสาร ณ จุดบริการ/บนเว็บไซต์ พัฒนาทักษะการ ให้บริการของบุคลากร และเก็บข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องตามหลัก PDCA</p>	<p>พ.ย. 2568 – ก.ค. 2569</p>	<p>รองคณบดีทุกฝ่าย, หัวหน้าสำนักงานคณะ, หัวหน้างานทุกงาน</p>
<p>5. มาตรการพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนและเข้าถึงง่าย</p>	<p>ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ปี 2568 ได้ 70.00 คะแนน ลดลงจากปี 2567 ที่ได้ 88.00 คะแนน สะท้อนโอกาสสำคัญที่คณะจะพัฒนาระบบข้อมูลสาธารณะให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงง่ายยิ่งขึ้น โดยอาศัยจุดแข็งเดิมของคณะ</p>	<p>คณะจะกำหนดผู้รับผิดชอบข้อมูลรายหัวข้อ จัดทำปฏิทินการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล ทบทวนความครบถ้วนของข้อมูลตามเกณฑ์ ITA/OIT และปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ของคณะ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น พร้อมติดตามทบทวนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ต.ค. 2568 – ส.ค. 2569</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายบริหาร, งานสารสนเทศ/ประชาสัมพันธ์, งานแผนงาน, คณะกรรมการ ITA คณะ</p>

	ด้านการสื่อสารและการปรับปรุงระบบงานเป็นฐาน สนับสนุน			
6. มาตรการต่อ ยอดพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ให้มี มาตรฐานและ ความชัดเจนยิ่งขึ้น	ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ปี 2568 ได้ 80.45 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่ได้ 69.83 คะแนน สะท้อน พัฒนาการที่ดีของคณะในการยกระดับการรับรู้ด้าน การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลา และมี ศักยภาพที่จะพัฒนาต่อไปสู่ระดับจุดแข็งของ องค์กรได้	คณะจะต้องยึดผลเชิงบวกดังกล่าวด้วยการ ทบทวนและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือ การให้บริการให้ครอบคลุมงานสำคัญ สื่อสารขั้นตอนและระยะเวลาแก่บุคลากร และผู้รับบริการอย่างชัดเจน และกำกับ ติดตามให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐานเดียวกัน	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	คณบดี, รองคณบดีที่ เกี่ยวข้อง, หัวหน้า สำนักงานคณะ, หัวหน้างานทุกงาน
7. มาตรการรักษา และใช้ประโยชน์ จากจุดแข็งด้าน การบริหารงาน การสื่อสาร และ การปรับปรุง ระบบงาน	ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ การสื่อสาร และการปรับปรุง ระบบการทำงาน อยู่ในระดับสูงมากในปี 2568 ได้แก่ 97.60, 99.84 และ 99.84 คะแนน ตามลำดับ โดยเมื่อเทียบกับปี 2567 พบว่ายังอยู่ในระดับดีมาก หรือเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงจุดแข็งสำคัญของคณะทั้ง ด้านความเป็นธรรมในการบริหาร การสื่อสาร องค์กร และวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	คณะจะรักษามาตรฐานการบริหารงานอย่าง เป็นธรรม การสื่อสารองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ และระบบรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมนำจุด แข็งเหล่านี้ไปสนับสนุนการยกระดับตัวชี้วัด ที่ยังมีคะแนนต่ำ เช่น การเปิดเผยข้อมูล การใช้งบประมาณ และการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	คณะผู้บริหารคณะ, คณะกรรมการ ITA คณะ, งาน ประชาสัมพันธ์/สื่อสาร องค์กร, หัวหน้างานทุก งาน
8. มาตรการพัฒนา ความเข้มแข็งของ ระบบป้องกันการ ทุจริตและการ	ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ปี 2568 ได้ 87.50 คะแนน แม้อลดลงจากปี 2567 ที่ได้ 100.00 คะแนน แต่ยังอยู่ในระดับที่ดี และสะท้อนว่าคณะยังมีฐาน การดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็ง	คณะจะทบทวนนโยบาย มาตรการ และ แผนป้องกันการทุจริตของคณะให้สอดคล้อง กับเกณฑ์ที่กำหนด เพิ่มการสื่อสารเชิงรุกให้ บุคลากรรับรู้และเข้าใจมากขึ้น ติดตามผล	ต.ค. 2568 – ก.ย. 2569	คณบดี, รองคณบดีฝ่าย บริหาร, คณะกรรมการ ITA คณะ, หัวหน้า สำนักงานคณะ

<p>สื่อสารเชิงรุก ภายในองค์กร</p>	<p>อยู่พอสมควร จึงเป็นโอกาสในการทบทวนและ เสริมความชัดเจนของมาตรการให้บุคลากรรับรู้และ เชื่อมั่นมากขึ้น</p>	<p>การดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง และ รายงานผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องเป็นระยะ</p>		
---------------------------------------	--	---	--	--

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการ

ปัญหาและอุปสรรค

1. บุคลากรภายในบางส่วนยังรับรู้ข้อมูลด้านการใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การร้องเรียน และมาตรการป้องกันการทุจริตไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
2. การรวบรวม ตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูลสาธารณะยังมีข้อจำกัดด้านความครบถ้วน ความเป็นปัจจุบัน และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน
3. บุคลากรผู้รับผิดชอบมีภาระงานประจำหลายด้าน ส่งผลให้การดำเนินงานและการจัดเตรียมข้อมูลหลักฐานบางช่วงเวลาอาจไม่ต่อเนื่อง
4. หลักเกณฑ์การประเมินมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียด ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษา ทำความเข้าใจ และปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์ใหม่
5. การรับรู้ของผู้รับบริการภายนอกต่อคุณภาพการให้บริการอาจยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบงานที่คณะได้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาการสื่อสารภายในให้มีความต่อเนื่อง ชัดเจน และเข้าถึงง่ายมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นด้านงบประมาณ ทรัพย์สินของราชการ และมาตรการป้องกันการทุจริต
2. ควรกำหนดผู้รับผิดชอบข้อมูลและหลักฐานรายประเด็นให้ชัดเจน พร้อมจัดทำแผนและปฏิทินการดำเนินงานตลอดปี
3. ควรพัฒนาระบบเว็บไซต์และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสะดวกต่อการเข้าถึง
4. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานประจำ
5. ควรติดตามผลการดำเนินงานและสรุปทบทเรียนเป็นระยะ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและยกระดับการดำเนินงานในรอบถัดไปอย่างต่อเนื่อง

สรุป

ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นประเด็นเชิงระบบที่สามารถพัฒนาได้ หากคณะมีการกำหนดแนวทางการสื่อสาร การติดตามกำกับ และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบมากขึ้น จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการยกระดับผลการประเมิน ITA ของคณะในปีต่อไปอย่างต่อเนื่อง