

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ
ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ 2567

Engineering



ประจำปีงบประมาณ
2567



คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
56000



054-466-666 ต่อ 3389



engineering@up.ac.th



คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในปี พ.ศ. 2566

ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในปี พ.ศ.2566 ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาเทียบกับภาพรวมของมหาวิทยาลัยพะเยา ทั้ง 7 มิติ ซึ่งประกอบด้วยมิติการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

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

การเปรียบเทียบกับผลการประเมินภาพรวมของมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะฯ รับทราบถึง ช่องว่าง (Gap) ในพัฒนาการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสโดยเปรียบเทียบกับ การดำเนินการ องค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best practice) ซึ่งคณะฯ พิจารณาว่าการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นแนว ปฏิบัติที่ดี เนื่องจากใน พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยพะเยามีผลการประเมินจาก ป.ป.ช. อยู่ในระดับ A (90.00 คะแนน) โดยสามารถนำแนวทางที่ดีของมหาวิทยาลัยมาปรับใช้กับการดำเนินงานของคณะฯ ได้

โดยทั้ง 7 มิติจะประกอบไปด้วยหัวข้อย่อยแตกต่างกันในแต่ละมิติ โดยคะแนนมาจาก 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ 3) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวเลขสีแดงแสดงถึงคณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่าภาพรวมของ มหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะฯ จึงควรมีการพัฒนาปรับปรุงในด้านดังกล่าวให้ดีขึ้นในปีต่อไป

1) ผลการวิเคราะห์

มิติที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ คะแนนเฉลี่ยมาจาก IIT 6 หัวข้อย่อย EIT 1 หัวข้อย่อย และ OIT 3 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัย 3.45 คะแนน คิดเป็น 3.61% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินมากกว่า จำนวน 1 หัวข้อย่อย ได้แก่ e15
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินเท่ากับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ o10 o11 และ o12
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่า จำนวน 6 หัวข้อย่อย (เรียงจากต่างมากที่สุดไปหาน้อย) ได้แก่ i3 i2 i1 i5 i4 และ i6

(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
i1	บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อย เพียงใด	81.33	95.39	-14.06	-14.74
i2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อย เพียงใด	81.96	96.66	-14.70	-15.21
i3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือ ให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	81.33	96.19	-14.86	-15.45
i4	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน	96.20	99.52	-3.32	-3.34
i5	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	95.25	99.04	-3.79	-3.83
i6	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มี การตอบแทนในอนาคต หรือไม่	97.15	99.04	-1.89	-1.91
e15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มี ความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	87.32	69.19	18.13	26.20
o10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100.00	100.00	0.00	0.00
o11	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100.00	100.00	0.00	0.00
o12	รายงานการกำกับติดตาม การดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00	100.00	0.00	0.00
คะแนนเฉลี่ยมิติ (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ		92.05	95.50	-3.45	-3.61

มิติที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service คะแนนเฉลี่ยมาจาก EIT 9 หัวข้อย่อย และ OIT 3 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัย 12.27 คะแนน คิดเป็น 15.38% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินมากกว่า จำนวน 9 หัวข้อย่อย ได้แก่ e1 e2 e3 e4 e5 e11 e12 e13 และ e14
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินเท่ากับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ o15 o16 และ o17

(2) การให้บริการและระบบ E-Service

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
e1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	89.11	66.43	22.68	34.14
e2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมชาติและไม่	89.64	71.15	18.49	25.99
e3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	88.59	70.44	18.15	25.77
e4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สินของขงวัลย์ ของก้านัล หรือผลประ โชน์(นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	98.39	95.92	2.47	2.58
e5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประ โชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	88.21	70.07	18.14	25.89
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	85.36	65.00	20.36	31.32
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	86.61	65.34	21.27	32.55
e13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	95.71	93.28	2.43	2.61
e14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้นักศึกษาภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	83.04	59.81	23.23	38.84
o15	คู่มือหรือมาตรฐาน การให้บริการ	100.00	100.00	0.00	0.00
o16	ข้อมูลเชิงสถิติ การให้บริการ	100.00	100.00	0.00	0.00
o17	รายงานผลการสำรวจ ความพึงพอใจ การให้บริการ	100.00	100.00	0.00	0.00
คะแนนเฉลี่ยมิติ (2) การให้บริการและระบบ E-Service		92.06	79.79	12.27	15.38

มิติที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ คะแนนเฉลี่ยมาจาก EIT 5 หัวข้อย่อย และ OIT 8 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยสูงกว่ามหาวิทยาลัย 6.96 คะแนน คิดเป็น 7.86% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินมากกว่า จำนวน 9 หัวข้อย่อย ได้แก่ e6 e7 e8 e9 และ e10
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินเท่ากับมหาวิทยาลัย จำนวน 8 หัวข้อย่อย ได้แก่ o1 o2 o3 o5 o6 o7 o8 และ o9

(3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
e6	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	85.71	69.83	15.88	22.74
e7	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือ ผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	84.89	68.19	16.70	24.49
e8	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่	94.11	80.22	13.89	17.31
e9	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่าน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	86.07	62.90	23.17	36.84
e10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่ท่านพบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	91.43	70.55	20.88	29.60
o1	โครงสร้าง	100.00	100.00	0.00	0.00
o2	ข้อมูลผู้บริหาร	100.00	100.00	0.00	0.00
o3	อำนาจหน้าที่	100.00	100.00	0.00	0.00
o5	ข้อมูลการติดต่อ	100.00	100.00	0.00	0.00
o6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100.00	100.00	0.00	0.00
o7	ข่าวประชาสัมพันธ์	100.00	100.00	0.00	0.00
o8	Q&A	100.00	100.00	0.00	0.00
o9	Social Network	100.00	100.00	0.00	0.00
คะแนนเฉลี่ยมิติ (3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ		95.55	88.59	6.96	7.86

มิติที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ยมาจาก IIT 6 หัวข้อย่อย โดย
 คณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัย 14.59 คะแนน คิดเป็น 15.45% เมื่อพิจารณาในรายละเอียด
 แต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่า จำนวน 6 หัวข้อย่อย (เรียงจากต่ำสุดไปหาน้อย)
 ได้แก่ i20 i9 i21 i24 i23 และ i22

(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
i19	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	75.00	93.47	-18.47	-19.76
i20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขืมทรัพย์สิน ของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	71.84	93.30	-21.46	-23.00
i21	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาต ขืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	75.95	93.31	-17.36	-18.60
i22	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.67	97.44	-3.77	-3.87
i23	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	88.29	98.25	-9.96	-10.14
i24	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	74.37	90.89	-16.52	-18.18
คะแนนเฉลี่ยมิติ (4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ		79.85	94.44	-14.59	-15.45

มิติที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง คะแนนเฉลี่ยมาจาก IT 6 หัวข้อย่อย และ OIT 4 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัย 10.47 คะแนน คิดเป็น 10.82% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินเท่ากับมหาวิทยาลัย จำนวน 4 หัวข้อย่อย ได้แก่ o19 o20 o21 และ o22
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่า จำนวน 6 หัวข้อย่อย (เรียงจากต่างมากที่สุดไปหาน้อย) ได้แก่ i8 i7 i9 i11 และ i12

(5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
i7	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของ ส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	68.67	91.87	-23.20	-25.25
i8	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณ มากน้อยเพียงใด	59.49	89.29	-29.80	-33.37
i9	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	74.68	94.42	-19.74	-20.91
i10	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	81.33	96.63	-15.30	-15.83
i11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	88.92	98.08	-9.16	-9.34
i12	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	89.97	97.44	-7.47	-7.67
o19	แผนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือแผนการจัดหาพัสดุ	100.00	100.00	0.00	0.00
o20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดุ	100.00	100.00	0.00	0.00
o21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	100.00	100.00	0.00	0.00
o22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100.00	100.00	0.00	0.00
คะแนนเฉลี่ยมิติ (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง		86.31	96.77	-10.47	-10.82

มิติที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล คะแนนเฉลี่ยมาจาก IIT 7 หัวข้อย่อย และ OIT 7 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัย 17.34 คะแนน คิดเป็น 17.85% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินเท่ากับมหาวิทยาลัย จำนวน 4 หัวข้อย่อย ได้แก่ ๐23 ๐25 ๐40 และ ๐41
- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่า จำนวน 10 หัวข้อย่อย (เรียงจากต่างมากที่สุดไปหาน้อย) ได้แก่ ๐24 ๐26 ๐39 i27 i15 i14 i13 i18 i17 และ i16

(6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
i13	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด	77.53	92.36	-14.83	-16.06
i14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด	74.37	90.59	-16.22	-17.90
i15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมชาติ มากน้อยเพียงใด	73.10	90.75	-17.65	-19.45
i16	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	94.62	98.24	-3.62	-3.68
i17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	93.99	98.41	-4.42	-4.49
i18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	81.96	96.65	-14.69	-15.20
i27	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	71.52	92.82	-21.30	-22.95
๐23	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	100.00	100.00	0.00	0.00
๐24	การดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	50.00	100.00	-50.00	-50.00
๐25	หลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	100.00	100.00	0.00	0.00
๐26	รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี	50.00	100.00	-50.00	-50.00
๐39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	50.00	100.00	-50.00	-50.00
๐40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	100.00	100.00	0.00	0.00
๐41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100.00	100.00	0.00	0.00
คะแนนเฉลี่ยมิติ (6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล		79.79	97.13	-17.34	-17.85

มิติที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ยมาจาก IIT 5 หัวข้อย่อย โดยคณะฯ ได้คะแนนประเมินเฉลี่ยต่ำกว่ามหาวิทยาลัย 20.17 คะแนน คิดเป็น 21.57% เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละหัวข้อย่อยพบว่า

- คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินน้อยกว่า จำนวน 5 หัวข้อย่อย (เรียงจากต่ำมากที่สุดไปหาน้อย) ได้แก่ i26 i28 i30 i29 และ i25

(7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

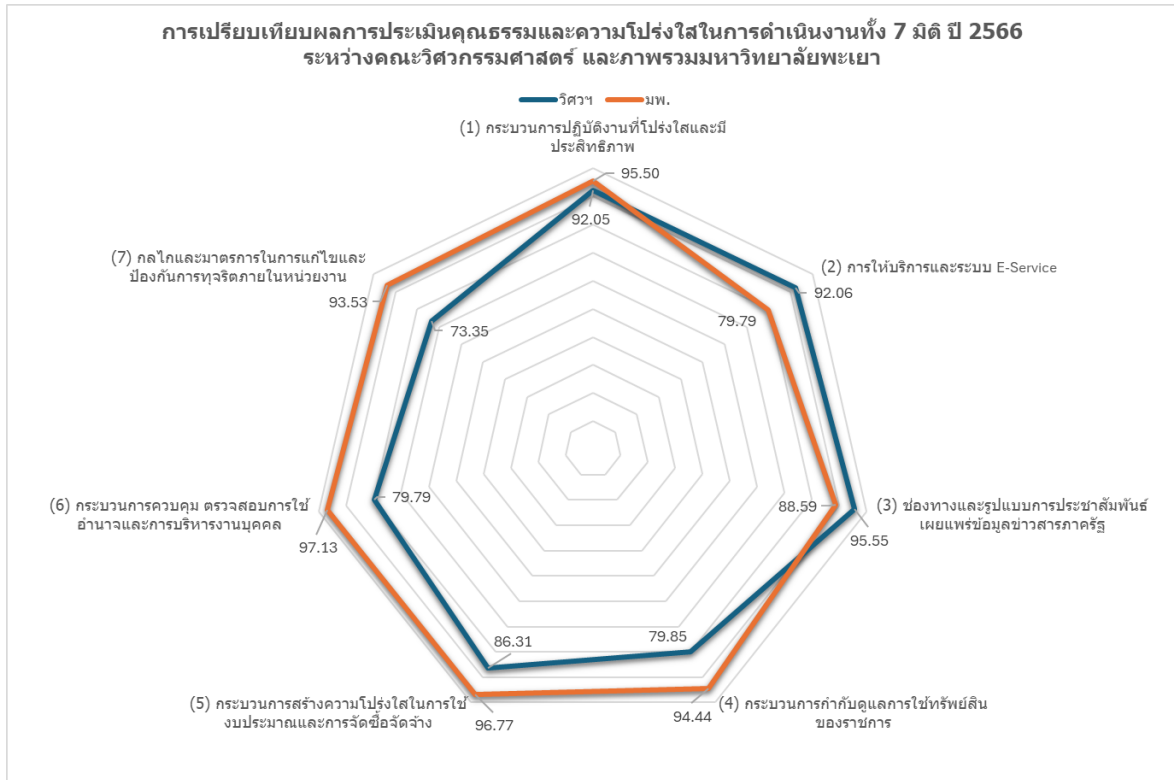
หัวข้อ	รายละเอียด	ผลการประเมินปี พ.ศ.2566		ส่วนต่างเทียบกับมหาวิทยาลัย	
		คณะวิศวกรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยพะเยา	คะแนน	%
i25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	76.90	94.26	-17.36	-18.42
i26	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	69.94	93.31	-23.37	-25.05
i28	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	71.20	93.29	-22.09	-23.68
i29	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด	75.00	93.15	-18.15	-19.48
i30	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง มากน้อยเพียงใด	73.73	93.63	-19.90	-21.25
คะแนนเฉลี่ยมิติ (7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน		73.35	93.53	-20.17	-21.57

2) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

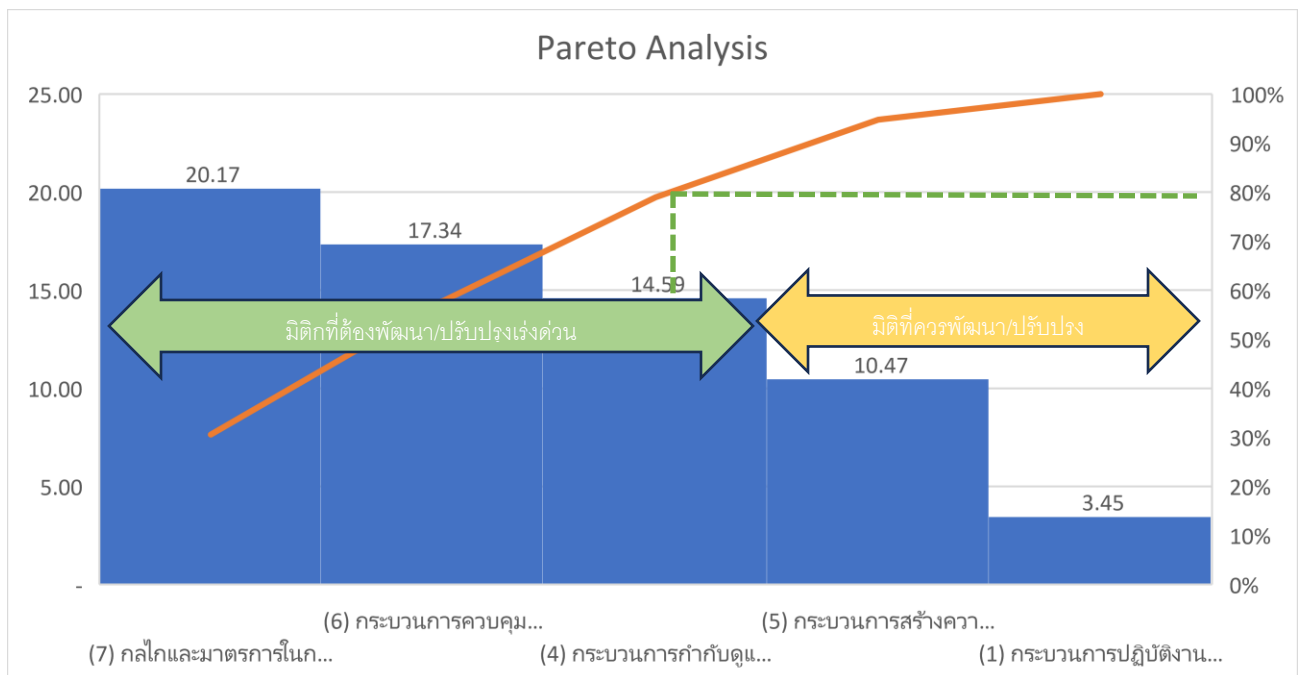
คณะฯ กำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การกำหนดมาตรการไว้ดังนี้

1. เปรียบเทียบผลการประเมินของคณะฯ กับภาพรวมของมหาวิทยาลัย (Best practice) หาช่องว่าง (Gap) เพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานของคณะฯ
2. จากช่องว่าง (Gap) แบ่งมิติการดำเนินงาน 7 มิติ เป็น 3 กลุ่ม โดยใช้เครื่องมือ Radar chart และ Pareto analysis ***
 - 2.1. มิติการดำเนินงานที่ต้องพัฒนา/ปรับปรุงเร่งด่วน คือมิติการดำเนินงานที่คณะฯ มีผลการประเมินต่ำกว่าภาพรวมของมหาวิทยาลัย และเมื่อวิเคราะห์ด้วย Pareto อยู่ในกลุ่มสาเหตุหลัก
 - 2.2. มิติการดำเนินงานที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง คือมิติการดำเนินงานที่คณะฯ มีผลการประเมินต่ำกว่าภาพรวมของมหาวิทยาลัย และเมื่อวิเคราะห์ด้วย Pareto อยู่ในกลุ่มสาเหตุรอง
 - 2.3. มิติการดำเนินงานที่ต้องรักษามาตรฐานเดิมไว้ คือมิติการดำเนินงานที่คณะฯ มีผลการประเมินสูงกว่าภาพรวมของมหาวิทยาลัย
3. มิติการดำเนินงานที่ต้องพัฒนา/ปรับปรุงเร่งด่วน เป็นมิติการดำเนินงานที่คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่ามหาวิทยาลัยพอสมควร หากสามารถพัฒนา/ปรับปรุงในประเด็นนี้จะทำให้ลดช่องว่าง (Gap) ได้เป็นอย่างดีมาก จะกำหนดวิธีปฏิบัติ/มาตรการโดยมุ่งปรับปรุงหัวข้อย่อยที่ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่า 85 (เกณฑ์คะแนนรวมสำหรับระดับ A) และเริ่มดำเนินการภายในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ
4. มิติการดำเนินงานที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง เป็นมิติการดำเนินงานที่คณะฯ ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่ามหาวิทยาลัยไม่มาก หมายถึงที่ผ่านมาสามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ จะกำหนดวิธีปฏิบัติ/มาตรการโดยมุ่งปรับปรุงหัวข้อย่อยที่ได้รับคะแนนประเมินต่ำกว่า 85 เช่นเดียวกับข้อ 3 ส่วนระยะเวลาเริ่มดำเนินการจะดำเนินการหลังจากพัฒนา/ปรับปรุงข้อ 3 แล้วเสร็จ เนื่องจากต้องดำเนินการส่วนที่เร่งด่วนก่อน แต่หากพิจารณาแล้วว่าบุคลากรของคณะฯ สามารถดำเนินการได้ส่วนงานที่รับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อนกัน อาจพิจารณาให้เริ่มต้นการพัฒนา/ปรับปรุงได้เร็วขึ้น
5. มิติการดำเนินงานที่ต้องรักษามาตรฐานเดิมไว้ จะกำหนดวิธีปฏิบัติ/มาตรการด้วยการให้บุคลากรปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานเดิมที่มีอยู่ โดยมีกระบวนการติดตาม/ตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อให้รักษามาตรฐานเดิมได้ รวมถึงกำหนดวิธีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจ

หมายเหตุ ***“ การวิเคราะห์พาเรโต”(Pareto analysis) หรือกฎ 80:20 ที่ว่า “สาเหตุหลัก 20% ส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์ 80%” (vital few and trivial many) มาประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกปัญหาที่พบในการทำงาน โดยหลักการของพาเรโตจะช่วยชี้ให้เห็นขนาดของปัญหา และพิจารณาว่าควรเลือกปัญหาใดมาดำเนินการแก้ไขก่อน เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ “ทำน้อยได้มาก”



จากการวิเคราะห์ด้วย Radar chart ได้ผลดังรูปด้านบน ซึ่งเบื้องต้นสรุปได้ว่า มิติที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service และมิติที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เป็นมิติการดำเนินงานที่ต้องรักษามาตรฐานเดิมไว้ ส่วนมิติอื่นจะทำการวิเคราะห์ด้วย Pareto analysis อีกครั้ง ผลดังรูปด้านล่าง



จากการวิเคราะห์ด้วย radar chart และ pareto analysis สามารถแบ่งมิติดำเนินงานได้ 3 กลุ่มดังนี้

1. มิติดำเนินงานที่ต้องพัฒนา/ปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่
 - 1.1. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน
 - 1.2. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
 - 1.3. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
2. มิติดำเนินงานที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง ได้แก่
 - 2.1. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
 - 2.2. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
3. มิติดำเนินงานที่ต้องรักษามาตรฐานเดิมไว้ ได้แก่
 - 3.1. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
 - 3.2. การให้บริการและระบบ E-Service

3) การกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ

มิตินี้ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

จากผลการประเมินจำนวน 12 ข้อย่อย พบว่าผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 85 จำนวน 3 หัวข้อย่อย ประกอบด้วย i1 i2 และ i3 ดังนั้นจึงใช้ข้อความถาม “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อยเพียงใด” “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อย เพียงใด” และ “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงาน หรือ ให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด” เป็นแนวทางในการกำหนด ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของคณะ วิศวกรรมศาสตร์ ตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อมุ่ง ผลสำเร็จตาม KPI มีการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	ต.ค.65 - ก.ย.66	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน บุคลากรคณะฯ
2	รักษามาตรฐานการให้บริการของพนักงานสาย สนับสนุนโดยเป็นไปตามขั้นตอนในการให้บริการที่ ถูกต้อง และอยู่ภายในระยะเวลามาตรฐานของแต่ละ กระบวนการ รวมถึงการให้บริการอย่างเท่าเทียม ต่อผู้ขอใช้บริการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งบุคลากร ภายใน นิสิต และบุคคลภายนอก	ต.ค.65 - ก.ย.66	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน พนักงานสายสนับสนุน

มติที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service

จากผลการประเมินมติที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service คณะฯ สามารถดำเนินการได้ดีแล้วเมื่อเทียบกับผลประเมินภาพรวมของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะฯ จึงควรให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานเดิมที่มีอยู่ โดยมีกระบวนการติดตาม/ตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อให้รักษามาตรฐานเดิมได้ รวมถึงกำหนดวิธีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจ การกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	รักษามาตรฐานการให้บริการระบบ E-Service ของคณะ พร้อมทั้งสื่อสารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับทราบ/เข้าใจ	ต.ค.65 - ก.ย.66	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ บุคลากรคณะฯ

มติที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

จากผลการประเมินมติที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐคณะฯ สามารถดำเนินการได้ดีแล้วเมื่อเทียบกับผลประเมินภาพรวมของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะฯ จึงควรให้บุคลากรทุกฝ่ายปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานเดิมที่มีอยู่ โดยมีกระบวนการติดตาม/ตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อให้รักษามาตรฐานเดิมได้ รวมถึงกำหนดวิธีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจ การกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	รักษามาตรฐานการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ผ่านช่องทางและรูปแบบเดิมของคณะ พร้อมทั้งสื่อสารผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับทราบ/เข้าใจ	ต.ค.65 - ก.ย.66	หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน นักประชาสัมพันธ์ บุคลากรคณะฯ

มิติที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากผลการประเมินจำนวน 6 ข้อย่อย พบว่าผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 85 จำนวน 4 หัวข้อย่อย ประกอบด้วย i19 i20 i21 และ i24 ดังนั้นจึงใช้ข้อความถาม “ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด” “ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด” “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด” เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางในการยืมครุภัณฑ์หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้ปฏิบัติงาน	ต.ค.65 -ธ.ค.65	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน บุคลากรคณะฯ
2	แจ้งขั้นตอนการยืมครุภัณฑ์หรือทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้ปฏิบัติงานให้รับทราบอย่างทั่วถึง	ต.ค.65 -ธ.ค.65	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน บุคลากรคณะฯ
3	ควบคุมกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน บุคลากรคณะฯ

มิติที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

จากผลการประเมินจำนวน 10 ข้อย่อย พบว่าผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 85 จำนวน 4 หัวข้อย่อย ประกอบด้วย i7 i8 i9 และ i10 ดังนั้นจึงใช้ข้อความถาม “ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด” “ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณ มากน้อยเพียงใด” “หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคําค่า มากน้อยเพียงใด” และ “หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด” เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ผ่านประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ต.ค.65 -ธ.ค.65	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้างานแผน
2	รายงานสรุปการใช้จ่ายงบประมาณประจำเดือนผ่านประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	ต.ค.65 -ก.ย.66	รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้างานแผน
3	กำหนดช่องทางให้สามารถตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็น แจ้งเบาะแสเมื่อพบว่ากระบวนการงบประมาณหรือมีการใช้จ่ายงบประมาณที่สื่อถึงการทุจริต	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี หัวหน้างานแผน

มิติที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

จากผลการประเมินจำนวน 14 ข้อย่อย พบว่าผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 85 จำนวน 8 หัวข้อย่อย ประกอบด้วย i13 i14 i16 i18 i27 o24 o26 และ o39 ดังนั้นจึงใช้ข้อความถาม “ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด” “ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด” “ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด” “การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด” และ “ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด” รวมถึงนำข้อเสนอแนะจากการประเมิน OIT 3 หัวข้อย่อยมาปรับปรุงตามคำแนะนำ เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	สื่อสารและเผยแพร่แนวทางการมอบหมายงานตามหน้าที่/การประเมินผลการปฏิบัติงาน/การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา รวมถึงมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรคณะทราบและเข้าใจ	ต.ค.65 -ธ.ค.65	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสำนักงาน งานบุคลากร
2	กำหนดช่องทางให้สามารถตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็น แจ้งเบาะแสเมื่อพบว่า กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล ส่อถึงการทุจริต	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี หัวหน้างานแผน
3	ปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) หัวข้อ o24 o26 และ o39 ตามข้อเสนอแนะ	ก.ค.66 - ก.ย.66	หัวหน้าสำนักงาน งานบุคลากร

มิติที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

จากผลการประเมินจำนวน 5 ข้อย่อย พบว่าผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่า 85 จำนวนทั้ง 5 หัวข้อย่อย ประกอบด้วย i25 i26 i28 i29 และ i30 ดังนั้นจึงใช้ข้อความถาม “ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด” “มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด” “หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด” “หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด” และ “หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง มากน้อยเพียงใด” เป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	นำผลจากการตรวจสอบภายในและภายนอกหน่วยงาน มาวิเคราะห์ และนำไปปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงาน	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสำนักงาน บุคลากรคณะฯ
2	ผู้บริหารสูงสุดสื่อสารให้บุคลากรภายในรับทราบถึงความตั้งใจและเอาจริงในการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น/มั่นใจต่อกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ หัวหน้าสำนักงาน

ที่	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3	กำหนดช่องทางร้องเรียน ข้อเสนอแนะ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีขั้นตอนกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ต.ค.65 - ก.ย.66	คณบดี หัวหน้างานแผน

4) การวิเคราะห์ข้อจำกัดในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงานประเภทคณะฯ มีอัตราการตอบแบบสอบถามของพนักงานสายวิชาการต่ำกว่าพนักงานสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของพนักงานสายวิชาการมีความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิสระในการทำงานมากกว่าสายสนับสนุน จึงอาจจะเลยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานครั้งนี้
2. ทั้งแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ผู้ตอบแบบสอบถามควรเป็นผู้ที่รู้บริบทการดำเนินงานของคณะที่ผ่านมา การตอบแบบสอบถามของผู้ที่ไม่เข้าใจหรือไม่พยายามเข้าใจเหตุผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งอาจจะสะท้อนผ่านการตอบแบบสอบถามในลักษณะเชิงลบ การสื่อสารให้ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติเดิมที่มีอยู่จึงสำคัญไม่น้อยไปกว่าการประเมินในครั้งนี้
3. ทั้งแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ควรมีช่องให้ตอบคำถามในลักษณะ ไม่ทราบข้อมูลในส่วนนี้ เนื่องจากมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนหนึ่ง สะท้อนปัญหาการตอบว่า ประเด็นนี้ไม่ทราบข้อมูลจะให้ตอบข้อใด ซึ่งหากตอบข้ออื่นจะไม่สอดคล้องกับเจตนาแท้จริงของผู้ตอบแบบสอบถาม