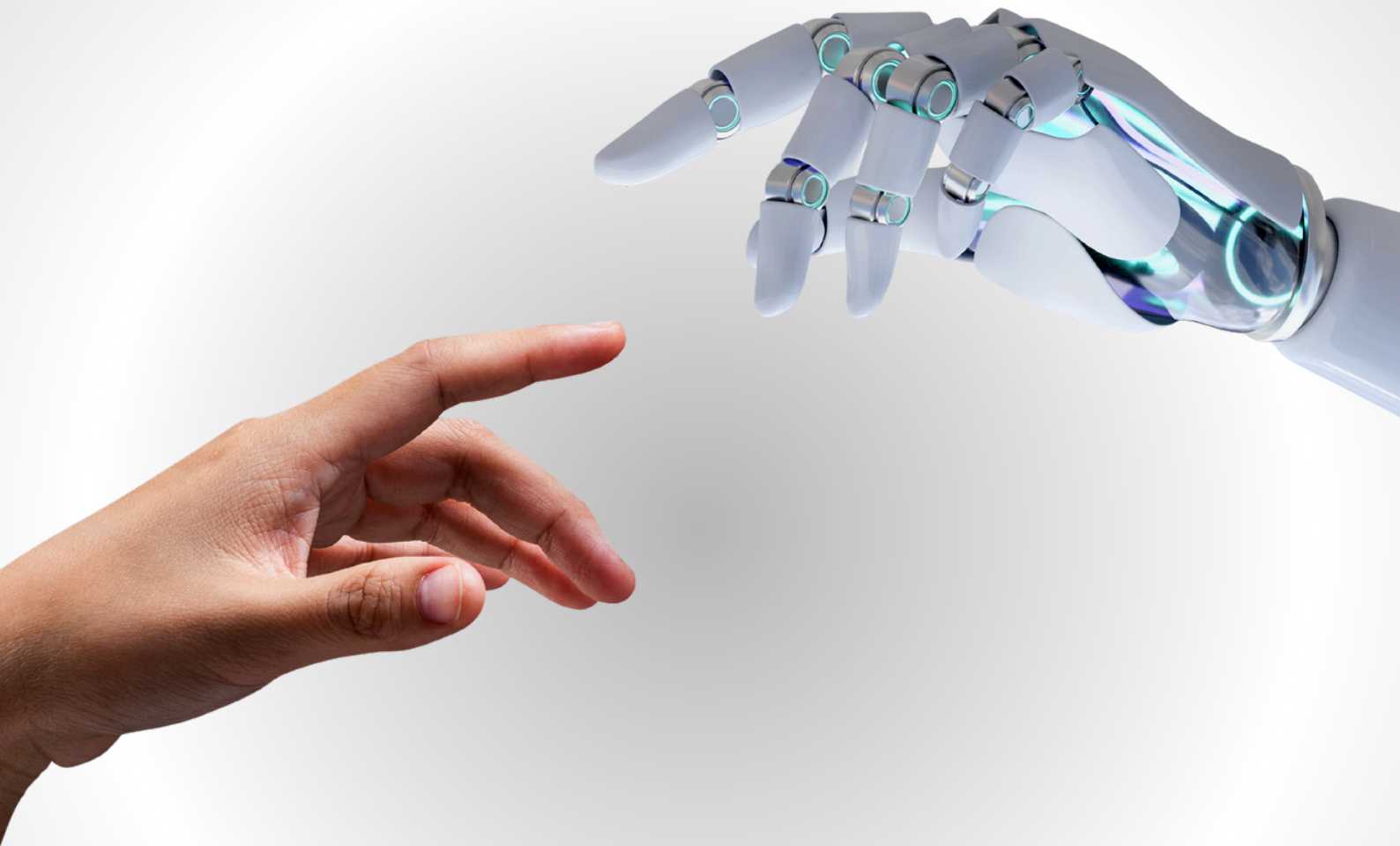




SCHOOL OF ENGINEERING
UNIVERSITY OF PHAYAO



การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2568 ถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล อันเป็นส่วนสำคัญในการป้องกันและลดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนให้หน่วยงานเห็นถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของตนเอง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร นิสิต ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (University of PHAYAO Integrity and Transparency Assessment : UP ITA) คะแนนเฉลี่ยรวม 91.22 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับ “ผ่านดี” โดยคณะฯ ได้วิเคราะห์ผลการประเมินในรายละเอียดได้แก่ แะ

בודการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ให้ครอบคลุมทั้ง 10 ตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน ITA มากยิ่งขึ้น

รายงาน “การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา” ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และนำข้อเสนอแนะที่ได้มากำหนดเป็นแนวทาง มาตรการ โครงการ และกิจกรรมในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการรักษามาตรฐานการดำเนินงาน การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ การยกระดับความโปร่งใส และการสร้างองค์กรที่มีธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	1
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2
ผลคะแนนตามตัวชี้วัดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และข้อเสนอแนะการประเมินภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ภาพรวมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	8
การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	13
- กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	16
- การให้บริการและระบบ E – Service	21
- ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของรัฐ	29
- กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	35
- กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	39
- กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารบุคคล	48
- กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	56
ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	70

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักการพื้นฐานของ ITA

ITA เป็นการประเมินคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสโดยใช้ข้อมูลครอบคลุมรอบด้าน

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

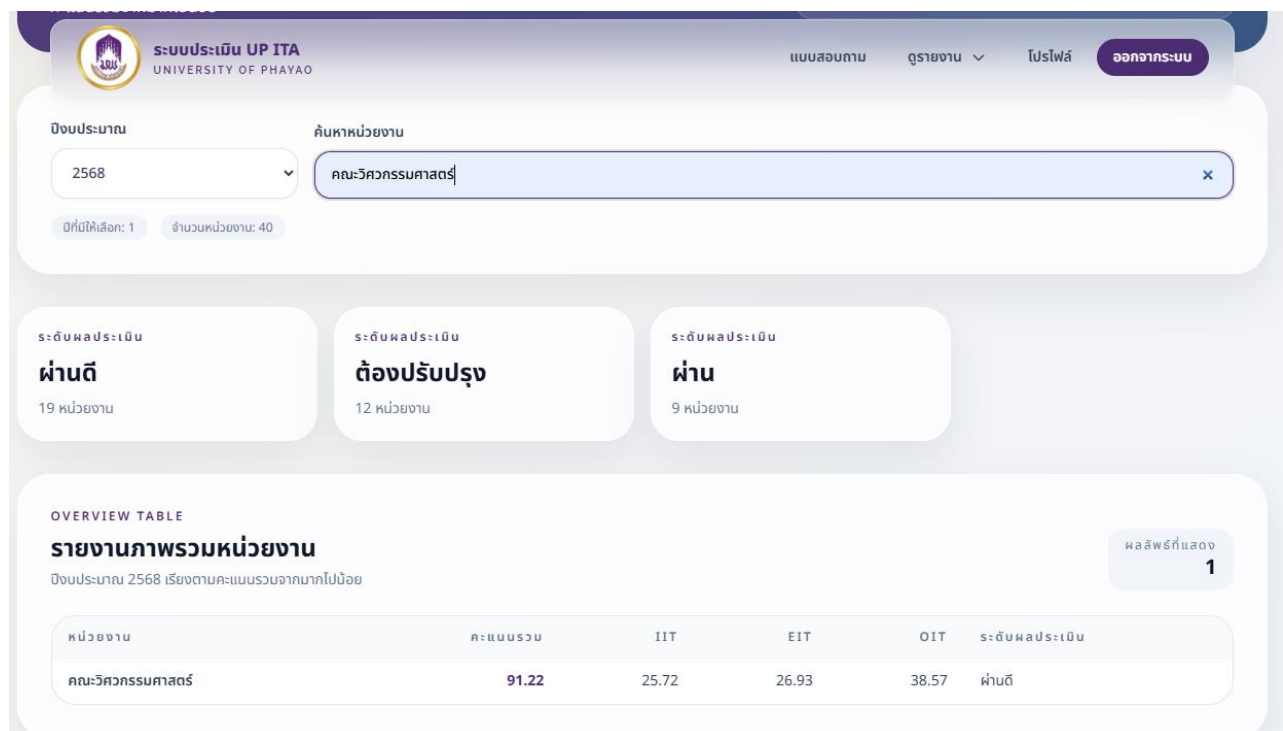
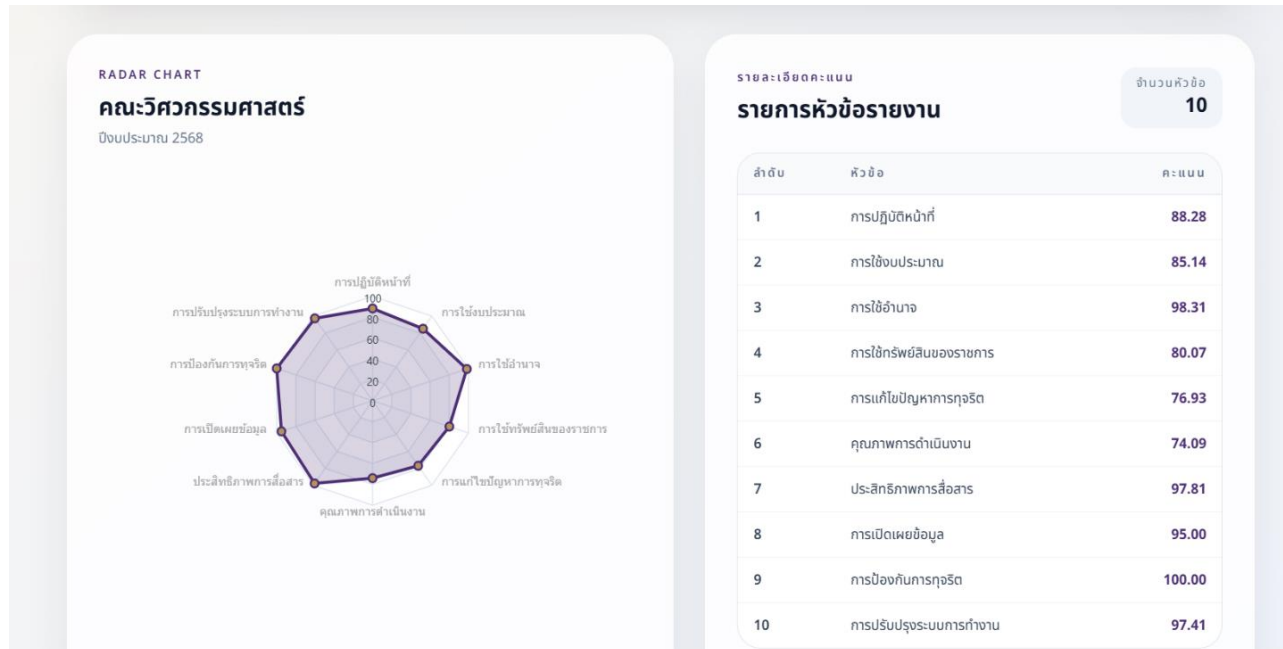
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน UP ITA (Pre-Assessment)
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา
UP ITA (Pre-Assessment) ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2568



ผลการประเมิน IIT (ผลคะแนนรวม 30%) ได้ 25.72 คะแนน



ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม(%)	หมายเหตุ
การปฏิบัติหน้าที่			
i1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	78.62	
i2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	86.23	
i3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100	
การใช้งบประมาณ			
i4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	77.9	
i5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	90.94	
i6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	86.59	
การใช้อำนาจ			
i7	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด * ผู้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการ บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน	97.83	
i8	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด * ผู้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการ บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน	98.19	
i9	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	98.91	

ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม(%)	หมายเหตุ
การใช้ทรัพย์สินของราชการ			
i10	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	78.62	
i11	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	87.68	
i12	การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	73.91	
ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม(%)	หมายเหตุ
การแก้ไขปัญหาการทุจริต			
i13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	77.17	
i14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	75.72	
i15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	77.90	


ผลการประเมิน EIT (ผลคะแนนรวม 30%) ได้ 26.93 คะแนน



ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
คุณภาพการดำเนินงาน			
e1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	98.57	
e2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	98.36	
e3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	25.33	
ประสิทธิภาพการสื่อสาร			
e4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	97.69	

ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
e5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	97.82	
e6	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	97.91	
ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
การปรับปรุงระบบการทำงาน			
e7	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	97.16	
e8	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	97.58	
e9	หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	97.49	

ผลการประเมิน OIT (ผลคะแนนรวม 40%) ได้ 38.57 คะแนน (คิดเป็น 96.43 คะแนน)

ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
 การเปิดเผยข้อมูล			
ข้อมูลพื้นฐาน			
O-1	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	100%	
O-2	ข้อมูลผู้บริหาร	100%	
O-3	ข้อมูลการติดต่อ	100%	
O-4	ข่าวประชาสัมพันธ์	100%	
O-5	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100%	
O-6	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568	0%	ผลการตรวจ : มีข้อมูลแต่ข้อมูลไม่ครบ ข้อเสนอแนะผู้ตรวจ : ตามเกณฑ์การประเมิน มีการแสดงแผนในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แต่ขาดการแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 (รอบ 6 เดือน)
O-7	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2567	100%	
O-8	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100%	
O-9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือมาติดต่อ	100%	

ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
การบริหารงาน			
O-10	E-Service	100%	ควรแยกประเภท E-Service ที่ให้บริการสำหรับบุคลากรและนิสิต โดยเฉพาะ
O-11	ข้อมูลสถิติการให้บริการ	100%	ควรเป็น ข้อมูลสถิติ การให้บริการ ที่ให้บริการ บุคคลภายนอกคณะ หรือนิสิตที่มาขอรับบริการ โดยเฉพาะ
O-12	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100%	
O-13	รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2567	100%	
O-14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100%	
O-15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567	100%	
O-16	ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	100%	
O-17	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	100%	
การบริหารเงินงบประมาณ			
O-18	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	100%	
O-19	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	100%	
O-20	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100%	ควรปรับปรุงกิจกรรมที่แนบบางส่วน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม โดยต้องเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานได้จัดขึ้น และเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกของหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ/การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งไม่ควรเป็นกิจกรรมในลักษณะการอบรมให้ความรู้/พัฒนาศักยภาพบุคลากร/การให้บริการ

ข้อที่	หัวข้อ	คะแนนรวม (%)	หมายเหตุ
O-21	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100%	
O-22	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา	100%	
O-23	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568	100%	ควรปรับปรุงการกำหนดชื่อความเสี่ยงให้สื่อถึงการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง ของกระบวนการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ ของหน่วยงานเพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
O-24	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100%	
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
O-25	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100%	
O-26	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100%	
O-27	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100%	
O-28	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100%	หน่วยงานควรระบุรายละเอียดช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของข้อมูลให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดอย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของคณะกรรมการศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้คะแนน 91.22 คะแนน จากการประเมินแบบวัด 3 รายการคือ มีข้อ พบว่า

- แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนนรวม 85.75 คะแนน
- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ได้คะแนนรวม 89.77 คะแนน
- แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนนรวม 96.43 คะแนน

ดังนั้นผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2568 ได้คะแนนในภาพรวม 91.22 คะแนน ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ได้ผลประเมินอยู่ในระดับ “ผ่านดี” ซึ่งมีผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมิน 85 คะแนนทุกรายเครื่องมือ เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด 100 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 98.31 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 97.81 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 97.41 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 95.00 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 88.28 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 85.14 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 80.07 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 76.93 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 74.09 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตามลำดับ

ผลคะแนนตามตัวชี้วัดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ และข้อเสนอแนะการประเมินภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ภาพรวมของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรอบประเมิน	ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน	ค่าเฉลี่ย กรอบประเมิน
IIT (30 คะแนน)	1	การปฏิบัติหน้าที่	88.28	25.72
	2	การใช้งบประมาณ	85.14	
	3	การใช้อำนาจ	98.31	
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	80.07	
	5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	76.93	
EIT (30 คะแนน)	6	คุณภาพการดำเนินงาน	74.09	26.93
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	97.81	
	8	การปรับปรุงระบบการทำงาน	97.41	
OIT (40 คะแนน)	9	การเปิดเผยข้อมูล	95.00	38.57
	10	การป้องกันการทุจริต	100.00	

คะแนนผลการประเมินรวมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 91.22 คะแนน ระดับผลการประเมิน : ผ่านดี

**ข้อเสนอแนะการประเมินภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ภาพรวมของมหาวิทยาลัยพะเยา
ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงการดำเนินงานโดยเร่งด่วน**

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลคะแนนตัวชี้วัด มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) มีจำนวน 7 ตัวชี้วัด และพบว่ามี 3 ตัวชี้วัด ที่ได้คะแนนต่ำกว่าเป้าหมาย และต้องปรับปรุง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งมีผลคะแนน 80.07 รองลงมา ได้แก่ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งมีผลคะแนน 76.93 และที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ซึ่งมีคะแนน 74.09 ซึ่งถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการประเมินอยู่ในระดับ ผ่านดี ตามเงื่อนไขโดยมีคะแนน 85 คะแนนขึ้นไปโดยเครื่องมือการประเมินคือ IIT มีคะแนน 85.75 คะแนน, EIT มีคะแนน 89.77 คะแนน และ คะแนน OIT มีคะแนน 96.43 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำกว่า 85 คะแนน ได้แก่ตัวชี้วัด 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีคะแนน 80.07 คะแนน รองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนน 76.93 คะแนน และตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีคะแนน 74.09 คะแนน

เมื่อพิจารณาในส่วนค่าคะแนนที่ต่ำกว่า 85 คะแนน พบจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาต่อไปคือการวิเคราะห์ค่าคะแนนในแต่ละเครื่องมือการประเมินในการตรวจสอบประสิทธิผล การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ความเชื่อมโยง มาพัฒนาในมิติเพื่อพัฒนากระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามภารกิจ พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรต่อผู้รับบริการและผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน และการแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน โดยดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีผลคะแนน UP ITA (Pre-Assessment) ที่มีคะแนนต่ำสุด 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนนประเมิน 80.07 คะแนน** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ประเด็นตัวชี้วัด	จุดอ่อนและต้องเร่งปรับปรุง	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
i10 – i12 ตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ	บุคลากรในหน่วยงานบางราย ไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ หรือมีการขอยืม ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับ และ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว	ควรจะต้องส่งเสริมให้ การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้ เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

2. ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผลคะแนนประเมิน 76.93 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ประเด็นตัวชี้วัด	จุดอ่อนและต้องเร่งปรับปรุง	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
i13 – i15 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อ การแก้ไขปัญหาการทุจริตของ หน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการให้ความสำคัญของผู้บริหาร สูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่าง จริงจัง และความพยายามของ หน่วยงาน ในการป้องกันการทุจริต	บุคลากรภายในหน่วยงานบางราย ยังไม่มีการรับรู้ต่อการแก้ไข ปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่าง จริงจังและความ พยายามของ หน่วยงานในการป้องกันการทุจริต	1. หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากรภายในร่วมกันประกาศ เจตนาธรรมเนียมนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประกาศ ว่า ตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนใน หน่วยงาน จะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดในขณะก่อน/ หลังปฏิบัติ หน้าที่ อันอาจส่งผลให้ เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2. การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกของผู้บริหารและ บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิเสธการ รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด

ประเด็นตัวชี้วัด	จุดอ่อนและต้องเร่งปรับปรุง	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
		จากการปฏิบัติหน้าที่ ในการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และ สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรใน หน่วยงาน ประเมินผลและรายงาน ผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ บนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ให้ประชาชนได้รับทราบ 3.จัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริม การให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษ อย่างจริงจังเมื่อพบว่ามี เจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

3. ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีผลคะแนนประเมิน 74.09 คะแนน เป็นตัวชี้วัด ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพ การดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่ เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นตัวชี้วัด	จุดอ่อนและต้องเร่งปรับปรุง	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
e1-e3 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของหน่วยงานต่อคุณภาพการ ดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่	คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ วิเคราะห์คุณภาพการดำเนินงานใน หัวข้อ e1-e2 โดยคะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 หัวข้อ ที่ได้รับอยู่ที่ 98.57 และ 98.36 คะแนน แต่ e3 ได้คะแนน ต่ำสุดอยู่ที่ 25.33 คะแนน ทำให้ ต้องเร่งปรับปรุงในหัวข้อ e3 เกี่ยวกับการเรียกรับสินบนเพื่อแลก กับการปฏิบัติงานหรือให้บริการกับ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ส่งผลให้	จากการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา คะแนนในหัวข้อ e3 มีผลคะแนน ต่ำมาก ควรดำเนินการปรับปรุง การปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการ เรียกประชุมด่วนเจ้าหน้าที่เพื่อ ค้นหาค้นหาจุดที่ผู้รับบริการรู้สึกว่ามี โดน บิดบังข้อมูล พร้อมประชาสัมพันธ์ คู่มือการให้บริการ และขั้นตอนการ ทำงาน ระยะเวลา และอัตรา ค่าธรรมเนียมให้ผู้รับบริการ สามารถค้นหาข้อมูลผ่านหน้า

ประเด็นตัวชี้วัด	จุดอ่อนและต้องเร่งปรับปรุง	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
	หน่วยงานขาดความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลการให้บริการ และเกิดความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ผู้ให้บริการ และต้องเร่งปรับปรุงโดยการประชาสัมพันธ์คู่มือการให้บริการ และแผนผังขั้นตอน (Flowchart) อัตราค่าธรรมเนียม และระยะเวลาที่ชัดเจนให้มากขึ้น	เว็บไซต์ของคณะได้มากขึ้น และประชาสัมพันธ์ นโยบาย No Gift Policy ทุกจุดเพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจ ลดการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ โดยไม่มีการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร อีกทั้งมีการประเมินการให้บริการของเจ้าหน้าที่หลังจากการให้บริการ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและเท่าเทียมกัน

เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย (UP Integrity and Transparency Assessment : UP ITA) คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึง ได้นำผลการประเมินดังกล่าวฯ ในแต่ละเครื่องมือสามารถนำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานได้หลายมิติดังนี้

IIT จะช่วยให้ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงมุมมองของบุคลากรภายในหน่วยงานว่า สิ่งที่เป็นจุดอ่อนของหน่วยงานเรา ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต คืออะไรบ้าง เพื่อจะร่วมกันแก้ไข และพัฒนาองค์กรให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

EIT จะช่วยให้ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงมุมมองของบุคคลภายนอกที่เคยมาติดต่อหรือรับบริการว่าต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาในส่วนใด เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น แต่เนื่องจาก การประเมิน UP ITA กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคนภายในจึงไม่สามารถตอบประเด็นในการรับรู้ของผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงานได้อย่างชัดเจน จึงให้หน่วยงานภายในกลับไปตรวจสอบ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานในการ ให้บริการ ในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ มหาวิทยาลัย เพื่อนำไปปฏิบัติ และกำกับตรวจสอบให้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

OIT ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานได้มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสาธารณชนได้รับทราบ รวมถึงผู้บริหาร และส่วนที่เกี่ยวข้องก็จะได้รับทราบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้วย ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลตามแบบวัด OIT มีความครอบคลุมการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และระบบการดำเนินงานภายในองค์กร

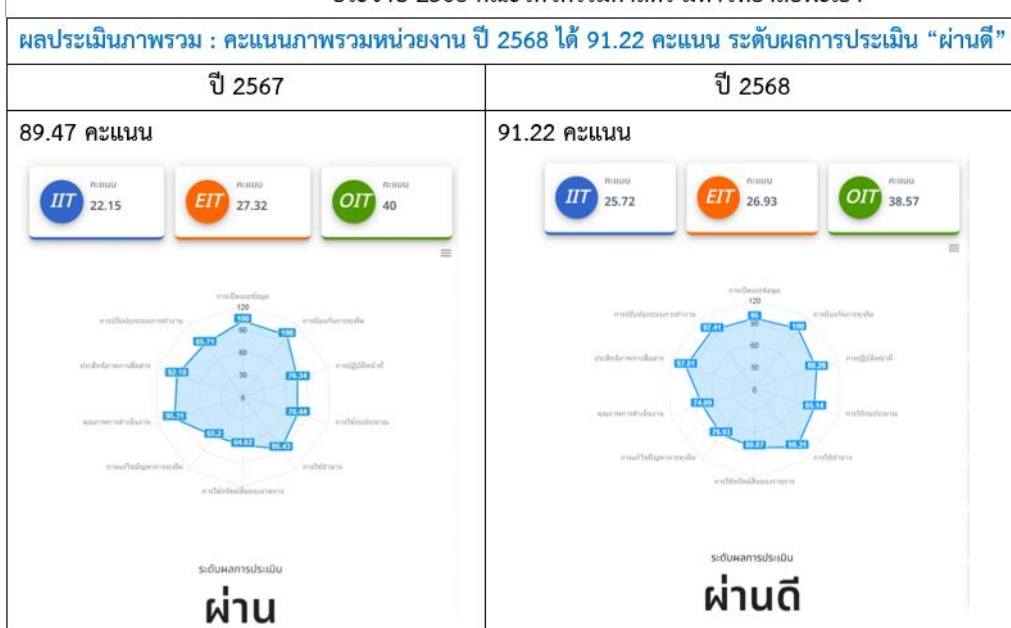
ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในทุก ๆ มิติ คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้ทำการวิเคราะห์ผลประเมินในแต่ละเครื่องมือโดยนำข้อมูล นำมาวิเคราะห์เพื่อไปสู่การปฏิบัติ และกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินตามมาตรการ ขั้นตอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการประเมินธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการทุจริต และเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนให้หน่วยงานได้รับทราบถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรและเตรียมความพร้อมรับการคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ต่อไป

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีคะแนนในภาพรวม 91.22 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ผ่านดี ตามเงื่อนไข คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวมสูงกว่า 85 คะแนน โดยเครื่องมือการประเมิน IIT มีคะแนนเฉลี่ยตามกรอบการประเมิน 25.72 คะแนน, เครื่องมือการประเมิน EIT มีคะแนนเฉลี่ยตามกรอบการประเมิน 26.93 คะแนน และเครื่องมือการประเมิน OIT มีคะแนนเฉลี่ยตามกรอบการประเมิน 38.57 คะแนน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวทำให้ผลคะแนนโดยรวมอยู่ใน ระดับ ผ่านดี และเมื่อเทียบผลคะแนนกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าคะแนนอยู่ที่ 89.47 คะแนน ผลคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น 1.75 คะแนน ซึ่งพิจารณาจากเครื่องมือการประเมิน IIT มีคะแนนเพิ่มขึ้น 3.57 คะแนน ส่วนเครื่องมือการประเมิน EIT มีคะแนนลดลง 0.39 คะแนน และ เครื่องมือการประเมิน OIT มีคะแนนลดลง 1.43 คะแนน ดังรายละเอียดตามรูป ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปี 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



เมื่อพิจารณาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด 100 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 98.31 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 97.81 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 97.41 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 95.00 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 88.28 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 85.14 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 80.07 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 76.93 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนรองลงมา มีผลคะแนนอยู่ที่ 74.09 คะแนน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตามลำดับ

จะเห็นว่าเมื่อพิจารณาในส่วนค่าคะแนนที่ต่ำที่สุดของคณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า มีตัวชี้วัดที่ แสดงให้เห็นถึงจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 85) จำนวน 3 ตัวชี้วัด คือ

1. ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนนน้อยที่สุด 80.07 คะแนน จะเห็นได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งตัวชี้วัดนี้เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน **ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ต้องนำตัวชี้วัดนี้ มาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น** โดยจะต้องจัดให้มีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก ควรจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการยืม-คืนการใช้ทรัพย์สิน และมีบทลงโทษอย่างเคร่งครัด

2. ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 76.93 จะเห็นได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต **ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์จะต้องนำตัวชี้วัดนี้ มาปรับปรุงและพัฒนา** โดยต้องมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม จัดทำมาตรการการป้องกันและติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริต

อย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์

3. ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน มีผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 74.09 จะเห็นได้ว่าเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมกรถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ **ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์จะต้องนำตัวชี้วัดนี้ มาปรับปรุงและพัฒนา**ในหน่วยงาน โดยต้องดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการ ได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคล และการพิจารณาให้คุณ โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

ดังนั้น ผลการประเมินภาพรวมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ภายใต้กรอบแนวทางการประเมินทั้ง 3 แบบวัด จะเห็นได้ว่า**แบบวัดการประเมิน IIT** ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการพัฒนาในระดับที่ดีทำให้ได้ผลคะแนนที่ดีขึ้น และควรต้องปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานภายในของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ให้เป็นที่ยอมรับ และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วน**แบบวัดการประเมิน EIT** และ**แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT** มีผลคะแนนที่ลดลง จึงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้กับผู้รับบริการในการเปิดเผยข้อมูลเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามภารกิจและความต้องการของลูกค้า และป้องกันการทุจริตในหน่วยงานได้ โดยดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ใน 7 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. การให้บริการและระบบ E – Service
3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารบุคคล
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินภายใน UP ITA (Pre-Assessment) และสอดคล้อง เชื่อมโยงกับการประเมิน ITA ระดับมหาวิทยาลัย คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้นำผลการประเมินดังกล่าวฯ ในแต่ละเครื่องมือ สามารถนำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานได้หลายมิติ ดังนี้

1. IIT เป็นการประเมินที่จะช่วยให้ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงมุมมองของบุคลากรภายในหน่วยงานว่าสิ่งที่เป็นจุดอ่อนของหน่วยงานเรา ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความเสี่ยงต่อการทุจริต คืออะไรบ้าง เพื่อจะหาแนวทางร่วมกันแก้ไข และพัฒนาองค์กรให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. EIT เป็นการประเมินที่จะช่วยให้ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบถึงมุมมองของบุคคลภายนอกที่เคยมาติดต่อ หรือรับบริการกับหน่วยงาน ควรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาในส่วนตัว เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3. OIT เป็นการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานได้มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสาธารณชนได้รับทราบ รวมถึงผู้บริหาร และส่วนที่เกี่ยวข้องก็จะได้รับทราบและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลตามแบบวัด OIT มีความครอบคลุมการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และระบบการดำเนินงานภายในองค์กร

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในทุก ๆ มิติ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงได้วิเคราะห์ผลประเมินในแต่ละเครื่องมือโดยนำข้อมูล ตารางอ้างอิงข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นำมาวิเคราะห์เพื่อไปสู่การปฏิบัติและกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินตามมาตรการ ขั้นตอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการประเมินธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการทุจริต และเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนให้หน่วยงานได้รับทราบถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรว่า อะไรคือจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่				
i1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	66.05	78.62	+12.57
i2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	66.67	86.23	+19.56
i3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	96.30	100.00	+3.70

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
O5	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100.00	100.00	รักษาระดับ
O6	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100.00	0.00	-100
O7	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100.00	100.00	รักษาระดับ
O8	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100.00	100.00	รักษาระดับ
O9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	100.00	100.00	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย		91.13	83.11	-8.02

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพตามตารางที่ 1 ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 2 แบบวัดคือ แบบวัด IIT (i1-i3) และแบบวัด OIT (o5-o9) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนภาพรวมลดลง 8.02 คะแนน พบว่ามีทั้งแนวโน้มเชิงบวก และ ประเด็นเชิงความเสี่ยงที่สำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข ซึ่งสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

จากการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 พบว่า ผลการประเมินด้านการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i1,i2 และ i3 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 12.57 , 19.56 และ 3.70 คะแนนตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ในประเด็นพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม พบว่า บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ส่วนตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ O5, O7, O8 และ O9 มีผลคะแนน 100 คะแนน ซึ่งเป็นการรักษาระดับมาตรฐานไว้ ข้อ O5 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อ O7 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข้อ O8 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อ O9 คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังคงมีการรักษาระดับมาตรฐานไว้ ส่วน O6 มีผลคะแนนที่ลดลง จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เท่ากับ 0 คะแนน O6 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ไม่ได้รับคะแนน เนื่องจากมีข้อมูลการแสดงผลแผนในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยังไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบ

ที่กำหนด โดยเฉพาะในส่วนของ การแสดงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2568 (รอบ 6 เดือน) ส่งผลให้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงควรมีการพัฒนาและปรับปรุง อีกทั้งจัดทำรายงานแผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของคณะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ก่อนการส่งประเมิน ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าวครอบคลุม 2 ตัวชี้วัด พบแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่ สะท้อนถึงปัญหากระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย i1-i3 ในปี 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับปี 2567 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการพัฒนาในด้าน “กระบวนการปฏิบัติงาน ภายใน” อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นมาตรฐาน ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะตัวชี้วัด i3 ที่มีคะแนนเต็ม 100 แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการไม่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็น “สัญญาณเชิงบวก ด้านคุณธรรมองค์กร” ถึงแม้ว่าคะแนนจะเพิ่มขึ้น แต่ i1 และ i2 ยังอยู่ในระดับต่ำกว่า 90 คะแนน ซึ่งสะท้อนถึง “ช่องว่างด้านประสิทธิภาพและความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน” เช่น ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และการรับรู้ของบุคลากรต่อความเป็นธรรมภายในองค์กร ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 1 จึงถือเป็น “จุดที่กำลังพัฒนา” ที่ต้องเร่งยกระดับให้เกิดความสม่ำเสมอและยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O5-O9) พบว่า ในภาพรวมหน่วยงานยังคงมีคะแนน อยู่ในระดับสูง โดยตัวชี้วัดส่วนใหญ่ได้รับ 100 คะแนน ในปี 2567 และ 2568 อย่างไรก็ตาม พบ “ประเด็นความเสียหายที่สำคัญ” คือ ตัวชี้วัดย่อย o6 มีคะแนนลดลงจาก 100 (ปี 2567) เหลือ 0 (ปี 2568) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง “ความไม่ต่อเนื่องของการเปิดเผยข้อมูล” หรือการไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งอาจเกิดจาก ข้อมูลไม่ครบถ้วน ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การเผยแพร่ไม่ตรงรูปแบบที่กำหนด หรือการขาดการกำกับติดตามภายใน สถานการณ์ดังกล่าวถือเป็น “จุดอ่อนเชิงระบบ” ที่มีผลกระทบต่อภาพรวม ITA อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากตัวชี้วัด OIT เป็นข้อประเมินแบบ “ให้คะแนนเต็มหรือศูนย์” ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 9 แม้จะยังเป็นจุดแข็งโดยรวม แต่ในกรณีของ o6 ต้องถือเป็น “ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขทันที”

สรุปภาพรวมด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 1 และ 9 พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการพัฒนาเชิงบวกในด้าน พฤติกรรมและกระบวนการปฏิบัติงานภายในที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน (i1-i3 เพิ่มขึ้นทุกตัว) มีความโปร่งใสเชิงพฤติกรรม ในองค์กรสูงขึ้น (i3 = 100) และมีระบบการเปิดเผยข้อมูลส่วนใหญ่ยังคงมีมาตรฐานสูง (O5-O9 = 100 ใน ภาพรวม) แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน คือ ความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน (i1, i2 ยังไม่ถึงระดับดีมาก) และมีความเสี่ยงในด้านความต่อเนื่องและความถูกต้องของการเปิดเผยข้อมูล (o6 = 0)

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.ปรับปรุงคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ คู่มือการให้บริการ และทบทวนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปข้อ i1-i3	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i1,i2 และ i3 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น ข้อ i1,i2 และ i3 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 12.57 , 19.56 และ 3.70 คะแนนตามลำดับ สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ในประเด็นพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม พบว่าบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ O5, O7, O8 และ O9 มีผลคะแนน 100 คะแนน ซึ่งเป็นการรักษาระดับมาตรฐานไว้ ข้อ O5 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อ O7 รายงานผลการดำเนินงานประจำปีข้อ O8 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อ O9 คู่มือหรือแนว</p>	<p>1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการทบทวนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้ยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดรายละเอียดของคู่มือดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง <p>และนำเอกสารดังกล่าวขึ้นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการทบทวนคู่มือการขอรับบริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดของแต่ละงาน อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ชื่องาน 	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	<ol style="list-style-type: none"> 1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ 5. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและขนส่ง

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังคงมีการรักษาระดับมาตรฐานไว้ ส่วน O6 มีผลคะแนนที่ลดลง จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เท่ากับ 0 คะแนน O6 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ไม่ได้รับคะแนนเนื่องจากมีข้อมูลการแสดงผลในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แต่ขาดการแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 (รอบ 6 เดือน) ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงควรมีการพัฒนาปรับปรุง อีกทั้งจัดทำรายงานแผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของคณะ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการส่งประเมิน</p>	<p>(2) วิธีการขั้นตอนการขอรับบริการ (3) ระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับบริการ (4) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ E-service One Stop Service (5) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียมให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่าไม่มีค่าธรรมเนียมในการขอรับบริการ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้) (6) รายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ (กรณีไม่มีรายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ ให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่าไม่มีรายการเอกสารดังกล่าว โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้)</p>		

2. การให้บริการและระบบ E – Service

ตารางที่ 2 การให้บริการและระบบ E – Service พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน				
e1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	94.31	98.57	+4.26
e2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน และผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	94.21	98.36	+4.15
e3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อ แลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	97.40	25.33	-72.07
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน				
e7	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานของหน่วยงาน	89.62	97.16	+7.54
e8	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ ตอบสนองต่อประชาชน	91.15	97.58	+6.43
e9	ท่านเคยมีการพัฒนาการให้บริการผ่าน ช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ	76.35	97.49	+21.14
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
O9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O10	E-Service	100.00	100.00	รักษาระดับ
O11	ข้อมูลสถิติการให้บริการ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O20	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100.00	100.00	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย		94.30	91.45	-2.85

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการให้บริการและระบบ E – Service ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 2 แบบวัดคือ แบบวัด EIT (e1-e3, e7-e9) และแบบวัด OIT (o9-o11 และ o20) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คะแนนภาพรวมลดลง 2.85 คะแนน ซึ่งสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 พบว่า ผลการประเมินการให้บริการและระบบ E – Service เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยประเด็นคำถาม** จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ e1-e3 และ**ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงกระบวนการทำงาน** เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนดอย่างชัดเจน และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการของหน่วยงานแก่บุคคลภายนอกอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูลซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ไม่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ยังรวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้น **ประกอบด้วยประเด็นคำถาม** จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ e7-e9 และ**ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม** จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ o9-o11 และ o20 เป็นการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าวครอบคลุม 3 ตัวชี้วัด พบแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงปัญหาการให้บริการและระบบE-Service ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย e1 และ e2 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2567 อย่างชัดเจน โดยในปี 2568 มีคะแนนอยู่ที่ 98.57 และ 98.36 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการให้บริการตามขั้นตอน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมกับผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดย่อย e3 ซึ่งสะท้อนการรับรู้ของผู้รับบริการเกี่ยวกับการไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน กลับมีคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญจาก 97.40 ในปี 2567 เหลือเพียง 25.33 ในปี 2568 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง “ช่องว่างระหว่างประสิทธิภาพของระบบการให้บริการกับการรับรู้ของผู้รับบริการ” คือ แม้หน่วยงานจะมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในเชิงกระบวนการอย่างชัดเจน แต่ยังไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในด้านความโปร่งใสให้กับผู้รับบริการได้อย่างเพียงพอ

ดังนั้น ตัวชี้วัดนี้จึงถือเป็น “ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุง” ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์จะต้องนำตัวชี้วัดนี้ มาปรับปรุงและพัฒนาในหน่วยงาน โดยควรมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นผ่านการสื่อสารเชิงรุก การประกาศนโยบาย No Gift Policy และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ในด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (e7–e9) พบว่าคะแนนในปี 2568 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในทุกตัวชี้วัด โดยเฉพาะ e9 ที่เพิ่มจาก 76.35 เป็น 97.49 ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ตัวชี้วัด e7 และ e8 ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมและการปรับปรุงการทำงานตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ มีคะแนนเพิ่มขึ้นจนอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 97 คะแนน) แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับ “การมีส่วนร่วม” และ “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 8 จึงถือเป็น “จุดแข็งของคณะ” ที่ควรรักษาระดับและพัฒนาต่อยอด โดยเฉพาะการขยายขอบเขตของ E-Service ให้ครอบคลุมภารกิจหลัก และการพัฒนาระบบให้ใช้งานง่ายและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย o9–o11 และ o20 พบว่าในปี 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้รับคะแนน 100 คะแนนในทุกตัวชี้วัด ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า คณะฯ มีระบบการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะข้อมูลด้านการให้บริการ E-Service คู่มือการให้บริการ และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 9 จึงถือเป็น “จุดแข็งสำคัญในด้านความโปร่งใส” ซึ่งควรรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาไปสู่การยกระดับคุณภาพข้อมูลให้มีความทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบสนองต่อผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปภาพรวมด้านกระบวนการให้บริการและระบบ E-Service

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 6, 8 และ 9 ในประเด็นการให้บริการและระบบ E-Service พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจุดแข็งสำคัญ 2 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนากระบวนการให้บริการและระบบ E-Service
2. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ครบถ้วนและโปร่งใส

แต่ยังมีประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา คือ การสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการในด้านความโปร่งใสของการให้บริการ โดยเฉพาะตัวชี้วัด e3

ดังนั้น การพัฒนาในระยะถัดไปควรมุ่งเน้นการ “ยกระดับความเชื่อมั่น (Trust)” ควบคู่กับ การพัฒนาระบบ (System) เพื่อให้การดำเนินงานของคณะมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านประสิทธิภาพและการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-service				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ทบทวนและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานการให้บริการ และคู่มือการให้บริการให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ e1,e2 และ e3 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 e1 เพิ่มจาก 94.31 เป็น 98.57 (+4.26) และ e2 เพิ่มจาก 94.21 เป็น 98.36 (+4.15) สะท้อนว่าการให้บริการเป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และมีความเท่าเทียมมากขึ้นอย่างไรก็ตาม e3 ลดลงจาก 97.40 เหลือ 25.33 (-72.07) มีคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการรับรู้หรือการตีความข้อคำถามเชิงลบเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนของผู้ตอบแบบประเมิน จึงควรกำหนดมาตรการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และยืนยันมาตรฐานการให้บริการที่โปร่งใส ไม่เรียกรับผลประโยชน์ และตรวจสอบได้ ตัวชี้วัดนี้จึงถือเป็น “ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุง” ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ จะต้องนำตัวชี้วัดนี้ มาปรับปรุงและพัฒนาใน	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการ ทบทวนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้ยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดรายละเอียดของคู่มือดังนี้ (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนำเอกสารดังกล่าวขึ้นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการ ทบทวนคู่มือการขอรับบริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดของแต่ละงาน อย่างน้อยประกอบด้วย	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและขนส่ง 8. หลักสูตร

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-service				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	หน่วยงาน โดยควรมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นผ่านการสื่อสารเชิงรุก การประกาศนโยบาย No Gift Policy และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างจริงจัง	<ol style="list-style-type: none"> (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการขอรับบริการ (3) ระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับบริการ (4) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงานที่รับผิดชอบ E-service One Stop Service (5) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียมให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่าไม่มีค่าธรรมเนียมในการขอรับบริการ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้) (6) รายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ (กรณีไม่มีรายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ ให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่าไม่มีรายการเอกสารดังกล่าว โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้) 		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-service				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. ปรับปรุงการให้บริการและระบบ E-service ที่ทันสมัย พร้อมทั้งแสดงรายละเอียดคู่มือการใช้งานระบบ	ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ e7, e8 และ e9 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 e7 เพิ่มจาก 86.62 เป็น 97.16 (+7.54) e8 เพิ่มจาก 91.15 เป็น 97.58 (+6.43) e9 เพิ่มจาก 76.35 เป็น 97.49 (+21.14) สะท้อนว่าคณะฯ มีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับ “การมีส่วนร่วม” และ “การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”	จัดให้มีการให้บริการและระบบ E-service ที่ทันสมัยพร้อมทั้งแสดงรายละเอียดวิธีการใช้ระบบ เช่น ระบบบริหารงานมหาวิทยาลัยพะเยา (e-Budget), ระบบจองห้องประชุม, ระบบส่งใบลาออนไลน์, ระบบยืม-คืนครุภัณฑ์ เป็นต้น	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง 8. หลักสูตร
3. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้นและดำเนินการเผยแพร่ผลการดำเนินงานผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบ	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ ๐9,๐10, ๐11 และ ๐12 มีผลคะแนน 100 คะแนนทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งสองปี สะท้อนให้เห็นว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะได้อย่างครบถ้วน เป็นปัจจุบันและเป็นไป	1. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านโครงการบริการวิชาการต่าง ๆ ของหน่วยงาน 2. มีการประกันคุณภาพหลักสูตรเป็นประจำทุกปีโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหน่วยงานเข้ามาร่วมประเมิน	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-service				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือเป็น “จุดแข็งสำคัญในด้านความโปร่งใส” ซึ่งควรรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาไปสู่การยกระดับคุณภาพข้อมูลให้มีความทันสมัย เข้าถึงง่าย และตอบสนองต่อผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	และให้คำแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร		7. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและขนส่ง 8. หลักสูตร

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ตารางที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร				
e4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	92.69	97.69	+5.00
e5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	92.02	97.82	+5.80
e6	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	91.83	97.91	+6.08
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
O1	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	100.00	100.00	รักษาระดับ
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	100.00	100.00	รักษาระดับ
O3	ข้อมูลการติดต่อ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O4	ข่าวประชาสัมพันธ์	100.00	100.00	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย		96.65	99.06	+2.41

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 2 แบบวัดคือ แบบวัด EIT (e4-e6) และแบบวัด OIT (o1-o4) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้น 2.41 คะแนน พบว่า แนวโน้มคะแนนมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในมิติประสิทธิภาพการสื่อสาร ขณะที่การเปิดเผยข้อมูล ยังคงรักษาระดับสูงสุดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลการประเมินช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อหน่วยงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ e4-e6 ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย

และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้มารับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน และ**ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O1-O4)** ซึ่งเป็นการประเมินทั้งในมิติของการเข้าถึงข้อมูลและความครบถ้วนของการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานควรจัดให้มีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มารับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าวมีค่าคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน 85 คะแนนทุกตัวชี้วัด ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าวครอบคลุม 2 ตัวชี้วัด พบแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนถึงปัญหาช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย e4-e6 ในปี 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับปี 2567 โดยในปี 2567 มีคะแนนอยู่ในช่วง 91.83 – 92.69 ขณะที่ในปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็นช่วง 97.69 – 97.91 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการพัฒนา **ช่องทางและรูปแบบการสื่อสาร** ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน ความชัดเจนของการสื่อสาร และความรวดเร็วและความทันสมัยของข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้ คะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัดย่อย ยังแสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้รับข่าวสารมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้สื่อดิจิทัล หรือการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคะแนนจะอยู่ในระดับสูงมาก แต่ยังคงพบ “ช่องว่างเชิงคุณภาพ” ในการพัฒนา กล่าวคือ คะแนนยังไม่ถึงระดับ 100 ซึ่งสะท้อนว่า การสื่อสารยังสามารถพัฒนาได้ในประเด็นของ การสื่อสารเชิงรุก การสร้างความเข้าใจเชิงลึกให้กับผู้รับบริการ และการออกแบบเนื้อหาให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 7 จึงถือเป็นทั้ง **“จุดแข็งที่โดดเด่น”** และ **“โอกาสในการยกระดับสู่ความเป็นเลิศ”** ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ในส่วน of ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O1-O4) พบว่า ในปี 2567 และ 2568 หน่วยงานได้รับคะแนน **100 คะแนนในทุกตัวชี้วัด** อย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการเปิดเผยข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ครบถ้วน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเฉพาะในด้าน

- การเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน
- การจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- การเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์อย่างเป็นระบบ

การยกระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึง “เสถียรภาพของระบบความโปร่งใส” และความเข้มแข็งของกลไกการกำกับดูแลข้อมูลภายในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีคะแนนเต็ม แต่การพัฒนาในระยะถัดไปควรมุ่งเน้นไปที่

- การยกระดับคุณภาพของข้อมูล
- การออกแบบข้อมูลให้นำไปใช้ได้ง่าย
- การเชื่อมโยงข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 9 จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใส” ที่ควรรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

สรุปภาพรวมด้านช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 7 และ 9 พบว่า หน่วยงานมีจุดแข็งสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด สะท้อนจากคะแนน EIT (e4-e6) ที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
2. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่มีความโปร่งใสและสม่ำเสมอ โดย OIT (O1-O4) มีคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง

แต่ยังมีประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือ การเชื่อมโยงระหว่าง “การเปิดเผยข้อมูล” กับ “การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” ให้มีความสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับ

- การสื่อสารเชิงรุก
- การออกแบบข้อมูลให้เข้าใจง่าย
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการเข้าถึง
- การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรมีการพัฒนาในระยะต่อไปโดยมุ่งเน้นการ “ยกระดับคุณภาพการสื่อสาร” ควบคู่กับการรักษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดทั้งในเชิงประสิทธิภาพและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ปรับปรุงพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้สามารถเข้าถึงง่าย	ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ e4,e5 และ e6 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 e4 เพิ่มจาก 92.69 เป็น 97.69 (+5.00) e5 เพิ่มจาก 92.02 เป็น 97.82 (+5.80) และ e6 เพิ่มจาก 91.83 เป็น 97.91 (+6.08) สะท้อนว่าคณะฯ มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงง่าย ชัดเจน และบุคลากรสามารถตอบข้อซักถามแก่ผู้รับบริการ หรือให้คำอธิบายแก่ผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน ซึ่งคะแนนเพิ่มขึ้นในปี 2568 สะท้อนถึงประสิทธิภาพการสื่อสารที่ดีขึ้น จึงถือเป็นทั้ง “จุดแข็งที่โดดเด่น” และ “โอกาสในการยกระดับสู่ความเป็นเลิศ” ของหน่วยงาน	1.การปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ไว้บนเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายไม่ซับซ้อน และเผยแพร่ข่าวสารให้ถึงสาธารณชนอย่างทั่วถึง ประกอบด้วย 1.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้ - แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน* - แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในยกตัวอย่างเช่น หลักสูตร, ส่วนงาน เป็นต้น 1.2 ข้อมูลผู้บริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้ - แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสูงสุด	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	งานแผนงาน

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ประเด็นคำถาม ข้อ ๐1, ๐2, ๐3 และ ๐4 มีผลคะแนน 100 คะแนน ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แสดงให้เห็นว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระบบการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นจุดแข็งที่ควรรักษา ระดับอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงการรักษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้อย่างครบถ้วน จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใส” ที่ควรรักษา มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง	(2) รองผู้บริหารสูงสุด - แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ 1.3 ข้อมูลการติดต่อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ - แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ที่อยู่หน่วยงาน (2) หมายเลขโทรศัพท์ (3) E-mail ของหน่วยงาน (4) แผนที่ตั้ง - แสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้ คำตอบกับผู้สอบถามได้โดยมีลักษณะ เป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Line official Account เป็นต้น		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 1.4 ข่าวประชาสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ - แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน - เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน 		
2. ปรับปรุงช่องทางการประชาสัมพันธ์ แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น		2. มีการเผยแพร่ช่องทางการประชาสัมพันธ์ แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเช่น Line official Account เป็นต้น	ตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569	งานแผนงาน

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตารางที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
i10	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	57.72	78.62	+20.90
i11	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	74.70	87.68	+12.98
i12	การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้มากน้อยเพียงใด	62.04	73.91	+11.87
คะแนนเฉลี่ย		64.82	80.07	+15.25

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 1 แบบวัด คือ แบบวัด IIT (i10-i12) ซึ่งสะท้อน “การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน” ต่อความโปร่งใส ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้น 15.25 คะแนน พบว่า คะแนนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในทุกตัวชี้วัดย่อย ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาระบบการกำกับดูแลภายในที่ดีขึ้น และเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลการประเมินกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าว พบว่า ตัวชี้วัดย่อย i11 มีค่าคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน และมี 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ i10 และ i12 มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน แต่มีค่าคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แสดงว่าบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีความเข้าใจแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงหน่วยงานมีการพัฒนาในด้านการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควร

ปรับปรุงและพัฒนาดำเนินการเพื่อพัฒนาระดับ โดยกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงาน ต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย i10-i12 ในปี 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ในทุกตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- i10 จาก 57.72 เพิ่มขึ้นเป็น 78.62
- i11 จาก 74.70 เพิ่มขึ้นเป็น 87.68
- i12 จาก 62.04 เพิ่มขึ้นเป็น 73.91

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการพัฒนาในด้านการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดแนวปฏิบัติหรือระเบียบในการใช้ทรัพย์สินที่ชัดเจนมากขึ้น การควบคุมการใช้ทรัพย์สินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของราชการ และการสร้างการรับรู้ให้บุคลากรตระหนัก ถึงการใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้องและคุ้มค่า โดยเฉพาะตัวชี้วัด i11 ที่มีคะแนนสูงถึง 87.68 แสดงให้เห็นว่าหน่วยงาน มีความก้าวหน้าในด้านการควบคุมและกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินภายในองค์กรในระดับที่ดี และบุคลากรมีความ เชื่อมั่นต่อระบบมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงลึก พบว่า แม้คะแนนจะเพิ่มขึ้นแต่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนนในบางตัวชี้วัด โดยเฉพาะ i10 และ i12 ที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่า 80 คะแนน ซึ่งสะท้อนถึง “ข้อจำกัดด้านการรับรู้และการปฏิบัติจริง” ของบุคลากรในบางประเด็น เช่น

- ความเข้าใจในแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินอาจยังไม่ทั่วถึง
- การกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินอาจยังไม่สม่ำเสมอ
- การสื่อสารภายในเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติอาจยังไม่ชัดเจนเพียงพอ

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 4 จึงถือเป็น “ประเด็นที่กำลังพัฒนา” ที่มีแนวโน้มดีขึ้น แต่ยังคงยกระดับ “การสร้างการรับรู้ (Awareness)” และ “การนำไปปฏิบัติจริง (Implementation)” ให้เกิดผลอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การสร้างการรับรู้แนวปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินราชการ	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของข้าราชการ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i10,i11 และ i12 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 i10 เพิ่มจาก 57.72 เป็น 78.62 (+20.90), i11 เพิ่มจาก 74.70 เป็น 87.68 (+12.98) และ i12 เพิ่มจาก 62.04 เป็น 73.91 (+11.87) พบว่า ข้อ i11 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแนวโน้มรับรู้และตระหนักต่อการไม่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากขึ้น ข้อ i10 และ i12 มีคะแนนที่เพิ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สะท้อนว่าระบบกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินยังควรได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบและสม่ำเสมอมากขึ้น แต่ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน จึงควรกำหนดมาตรการที่มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้แนวปฏิบัติ การจัดระบบการยืม-คืนทรัพย์สิน การตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอ และการเสริมสร้าง	กำหนดแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการ พร้อมแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้องและควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานแผนงาน 3. งานปฏิบัติการ 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและขนส่ง

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	จิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อยกระดับการกำกับดูแล ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร			
2. การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว		การตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ ละงาน/ศูนย์ภายในส่วนงานเป็นประจำทุกเดือน หรือทุกไตรมาส	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานแผนงาน 3. งานปฏิบัติการ 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและ บริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยี ยานยนต์และขนส่ง

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ตารางที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ				
i4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	67.90	77.90	+10.00
i5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	81.17	90.94	+9.77
i6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	80.25	86.59	+6.34
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
O12	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O13	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100.00	100.00	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย		85.86	91.09	+5.23

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 2 แบบวัดคือ แบบวัด IIT (i4-i6) และแบบวัด OIT (o12-o13) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้น 5.23 คะแนน พบว่า คะแนนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในมิติของการรับรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณของบุคลากรภายในหน่วยงาน ขณะที่การเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างยังคงรักษาระดับคะแนนสูงสุดได้อย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการด้านความโปร่งใสและการกำกับดูแลภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลการประเมินกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นการประเมินทั้งในมิติของการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นใน**ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ** ซึ่งจาก ผลการประเมินดังกล่าว แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ประเด็นข้อคำถาม i4-i6 พบว่าการรับรู้ของบุคลากรต่อการใช้งบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ รวมถึงความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือส่วนงานที่รับผิดชอบมากขึ้น หน่วยงานมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีการจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) เป็นต้น และ**ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** ประเด็นข้อคำถาม O12-O13 เป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่อสาธารณะผ่านระบบเว็บไซต์อย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน หน่วยงานมีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยข้อมูลแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประจำปี ประกาศการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ ประกาศเชิญชวนที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ. 2560 ได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุรายเดือน โดยมีรายละเอียดครบถ้วนและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย i4-i6 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างชัดเจน โดยในปี 2567 มีคะแนนอยู่ที่ 67.90, 81.17 และ 80.25 ตามลำดับ ขณะที่ปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 77.90, 90.94 และ 86.59 ตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการพัฒนากระบวนการบริหารงบประมาณให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คะแนนที่เพิ่มขึ้นยังสะท้อนถึงความพยายามของหน่วยงานในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การสื่อสารข้อมูลทางการเงินภายในองค์กร และการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามระเบียบและหลักธรรมาภิบาล ถึงแม้ว่าคะแนนจะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ยังพบบางประเด็น โดยเฉพาะการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ หรือเสนอความคิดเห็นต่อการใช้งบประมาณของหน่วยงาน รวมถึงการสื่อสารข้อมูลด้านงบประมาณให้เกิดความเข้าใจอย่างทั่วถึงในทุกระดับ

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ จึงถือเป็น “มิติที่มีพัฒนาการเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง” และเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับความโปร่งใสภายในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O12-O13) พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568 หน่วยงานได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนนอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัด สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการดำเนินงานด้านการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการข้อมูลภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการเปิดเผยข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และการปรับปรุงข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน การคงระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึง “เสถียรภาพด้านระบบความโปร่งใส” และกลไกการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 9 จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ควรรักษามาตรฐานไว้อย่างต่อเนื่อง

สรุปภาพรวมด้านกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 2 และตัวชี้วัดที่ 9 พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์มีจุดแข็ง 2 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาการรับรู้ด้านการใช้งบประมาณของบุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง สะท้อนจากคะแนน IIT (i4-i6) ที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน
2. การเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความครบถ้วน โปร่งใส และรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่องจากคะแนน OIT (O12-O13)

สิ่งสำคัญที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือ การเชื่อมโยงระหว่าง “การเปิดเผยข้อมูล” กับ “การมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากร” ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลด้านงบประมาณ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการใช้งบประมาณภายในหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและเสนอความคิดเห็น และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลและความโปร่งใส ควบคู่กับการรักษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ พัฒนาวิธีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือรายงานความก้าวหน้าในการใช้งบประมาณ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นประจำทุกเดือน	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i4,i5 และ i6 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 i4 เพิ่มจาก 67.90 เป็น 77.90 (+10.00), i5 เพิ่มจาก 81.17 เป็น 90.94 (+9.77) และ i6 เพิ่มจาก 80.25 เป็น 86.59 (+6.34) พบว่า ข้อ i5 และ i6 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน แสดงถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น และข้อ i4 บุคลากรมีการรับรู้ด้านการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างดีขึ้น แต่ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน จึงควรพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการรับรู้ ติดตาม ตรวจสอบ และเสนอความคิดเห็นต่อการใช้งบประมาณ เพื่อยกระดับความโปร่งใสภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำแผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 - แสดงแผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรม (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม - แสดงผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ข้อมูลวันที่ 31 มีนาคม 2568 ที่มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้าอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		(2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม		
		<ul style="list-style-type: none"> เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2568 นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และครบถ้วนขึ้นเว็บไซต์หน่วยงาน 		
2. จัดโครงการ/กิจกรรม ประชุมเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ การจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุด		หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดโครงการ/กิจกรรมประชุม เพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุด		
3. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงคู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน		หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพิ่มกฎหมาย		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(อ้างอิงจาก ๐14) ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง		ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง		
4. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ ๐12 และ ๐13 มีผลคะแนน 100 คะแนน ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ สามารถเปิดเผยข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุได้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สะท้อนถึง “เสถียรภาพด้านระบบความโปร่งใส” และกลไกการกำกับติดตามที่มีประสิทธิภาพ จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ควรรักษามาตรฐานไว้อย่างต่อเนื่อง	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการจัดทำรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงาน ในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบประมาณที่จะมีการดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 ที่มีวงเงินสูงสุดอย่างน้อย 100 รายการ* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อรายการของงานที่ซื้อหรือจ้าง (2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (3) แหล่งที่มาของงบประมาณ (4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้าง - แสดงความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่าย	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยียานยนต์และขนส่ง

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>หมวดงบประมาณที่มีการลงนามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (2) ราคากลาง (บาท) (3) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (4) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก (5) เลขที่โครงการในระบบ e-GP** <p>- เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2568</p>		
5. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการจัดทำประกาศเชิญชวน ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ (อ้างอิงจาก ๐20)		<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการจัดทำข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประกาศการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง • ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2567 ประกาศเชิญชวน ข่าวสารที่ 		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
6. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในแต่ละรอบเดือน และรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุรายปี เปิดเผยข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้องครบถ้วนบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงานกำกับติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์คุ่มค่า การเบิกจ่ายอย่างถูกต้อง ตลอดถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ .และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมรวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม และเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่		<p>เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2567เปิดเผยข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้องครบถ้วนบนเว็บไซต์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน กำกับติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์คุ่มค่า การเบิกจ่ายอย่างถูกต้อง ตลอดถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมรวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม และเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ 		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง		3. แต่งตั้งคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นที่ปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมและขับเคลื่อนภายในหน่วยงาน อีกทั้งประชาสัมพันธ์ในรูปแบบป้าย ประกาศ infographic กำหนดปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม หรือจัดอบรม โครงการ/กิจกรรมที่สอดแทรกสาระด้านจริยธรรม		

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารบุคคล

ตารางที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ				
i7	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา ของท่าน สั่งให้ทำ ธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด *ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการ บังคับบัญชา ตามสายการบังคับ บัญชา ไปจนถึงผู้บริหาร สูงสุดของหน่วยงาน*	79.88	97.83	+17.95
i8	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา ของท่านสั่งให้ทำใน สิ่งที่เป็น การทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด *ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการ บังคับบัญชา ตามสายการบังคับ บัญชา ไปจนถึงผู้บริหาร สูงสุดของหน่วยงาย*	85.80	98.19	+12.39
i9	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มี การให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	93.60	98.91	+5.31
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล				
O14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100.00	100.00	รักษาระดับ
O15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี	100.00	100.00	รักษาระดับ
O16	ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	100.00	100.00	รักษาระดับ
คะแนนเฉลี่ย		93.21	99.15	+5.94

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมิน ที่เชื่อมโยง 2 แบบ วัดคือ แบบวัด IIT (i7-i9) และแบบวัด OIT (o14-o16) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้น 5.94

คะแนน พบว่า คะแนนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในมิติของการรับรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ขณะที่การเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังคงรักษาระดับคะแนนสูงสุดได้อย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการด้านธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการบริหารงานภายในองค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลการประเมินกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล เป็นการประเมินทั้งในมิติของการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นใน**ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) **ประกอบด้วยข้อคำถาม i7- i9** เป็นประเด็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคลที่ยึดหลักความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม หรือบุคลากรในหน่วยงานเห็นว่าไม่พบว่าผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุรกรรมส่วนตัวหรือสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีการเอื้อประโยชน์ในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง จากผลการประเมินดังกล่าว ข้อ i7-i9 มีค่าคะแนนที่มีค่าระดับสูงกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน พบว่ามีประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงการพัฒนาดำเนินงานและรักษาระดับ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้น โดยละเอียดหน่วยงานควรพัฒนาหรือรักษาระดับ ในเรื่องการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่อง จริยธรรม การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา การจัดประชุมอบรม ชี้แจง ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยแสดงองค์ประกอบให้ครบถ้วนบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และสามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** ประกอบด้วยข้อคำถาม o14-o16 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นครบถ้วนบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งนโยบาย แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งงบประมาณผลการดำเนินงานของโครงการ/

กิจกรรม ประจำปี อีกทั้งหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนผลการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมพัฒนา ปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดครบถ้วนและรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ตลอดจนมีมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภายใต้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน และเป็นพี่ปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสอดแทรกจริยธรรมแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย i7-i9 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างมีนัยสำคัญ โดยในปี 2567 มีคะแนนอยู่ที่ 79.88, 85.80 และ 93.60 ตามลำดับ ขณะที่ในปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 97.83, 98.19 และ 98.91 ตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลและการใช้อำนาจภายในองค์กรให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ คะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัดย่อย ยังแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานของหน่วยงาน ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาค ซึ่งสะท้อนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความโปร่งใสและเป็นธรรมในการทำงาน ถึงแม้ว่าคะแนนจะอยู่ในระดับสูงมากที่หน่วยงานสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะในประเด็นของการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสะท้อนความคิดเห็นต่อการบริหารงาน การส่งเสริมกลไกการตรวจสอบภายในที่เข้าถึงง่าย และการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ จึงถือเป็น “จุดแข็งด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร” และเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (O14-O16) พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนนอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัด สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการข้อมูลภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการเปิดเผยนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถเข้าถึงได้ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน การรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึง “เสถียรภาพด้านระบบความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล” และกลไกการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 9 จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล” ที่หน่วยงานควรรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปภาพรวมด้านกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 3 และตัวชี้วัดที่ 9 พบว่า หน่วยงานมีจุดแข็งสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาระบบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม สะท้อนจากคะแนน IIT (i7-i9) ที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด
2. การเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความครบถ้วน โปร่งใส และรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่องผ่าน OIT (O14-O16)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำกับ ตรวจสอบ และสะท้อนความคิดเห็นต่อการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญในเรื่องดังนี้

- การสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
- การพัฒนากลไกการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมาภิบาล
- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ ควรมุ่งเน้นการ “ยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลและการใช้อำนาจ” ควบคู่กับการรักษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เพื่อเสริมสร้างองค์กรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และได้รับความเชื่อมั่นจากบุคลากรอย่างยั่งยืน

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ข้างต้น และกำกับติดตามการ ขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง	<p>ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ</p> <p>ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i7, i8 และ i9 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการ ประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 i7 เพิ่มจาก 79.88 เป็น 97.83 (+17.95), i8 เพิ่มจาก 85.80 เป็น 98.19 (+12.39) และ i9 เพิ่มจาก 93.60 เป็น 98.91 (+5.31) สะท้อนว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่น ต่อระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การ มอบหมายงาน และการบริหารงานบุคคลที่เป็น ธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้มากขึ้น จึงถือเป็น “จุดแข็งด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร” และเป็น พื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานของหน่วยงาน</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ จัดทำแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) รายการหรือกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน แต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>- แสดงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568 ที่มี รายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) งบประมาณแต่ละโครงการหรือ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**</p> <p>(3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน แต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	<p>1. งานบริหารงาน ทั่วไป</p> <p>2. งานแผนงาน</p>

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ O14, O15 และ O16 มีผลคะแนน 100 คะแนน ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568</p> <p>จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการเปิดเผยข้อมูลด้านแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรม/การขับเคลื่อนจริยธรรม ได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล” ที่หน่วยงานควรรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) รายงานหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) ผลการดำเนินการของแต่ละรายงานหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายงานหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		<p>(3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล*</p> <p>(4) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p>		
<p>2. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมบนเว็บไซต์หน่วยงาน การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อน เรื่องจริยธรรมการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา การจัดประชุม อบรมชี้แจงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยแสดงองค์ประกอบให้ครบถ้วนบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และสามารถเปิดเผย</p>		<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมโดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ</p> <p>(2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ข้อมูลต่อสาธารณะที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้		(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568		

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พิจารณาดังนี้

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
i13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	68.29	77.17	+8.88
i14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	63.89	75.72	+11.83
i15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	63.41	77.90	+14.49
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต				
O17	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O18	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O19	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00	100.00	รักษาระดับ
O21	ประกาศเจตนาธรรมและการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100.00	100.00	รักษาระดับ
O22	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	100.00	100.00	รักษาระดับ
O23	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้/รับ สินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568	100.00	100.00	รักษาระดับ
O24	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100.00	100.00	รักษาระดับ
O25	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100.00	100.00	รักษาระดับ
O26	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100.00	100.00	รักษาระดับ
O27	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100.00	100.00	รักษาระดับ
O28	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100.00	100.00	รักษาระดับ

ข้อที่	รายละเอียดหัวข้อประเมินปี พ.ศ. 2568	คะแนน ITA ปี 2567	คะแนน ITA ปี 2568	การวิเคราะห์ผล จากค่าคะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
	คะแนนเฉลี่ย	92.54	95.05	+2.51

การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ส่งผลต่อค่าคะแนน ITA ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีมิติของการประเมินที่เชื่อมโยง 2 แบบวัดคือ แบบวัด IIT (i13-i15) และแบบวัด OIT (o17-o19,o21-o28) ซึ่งจากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เทียบกับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คะแนนภาพรวมเพิ่มขึ้น 2.51 คะแนน ซึ่งเป็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติการรับรู้ของบุคลากรต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ขณะที่การเปิดเผยข้อมูลและมาตรการป้องกันการทุจริตยังคงรักษาระดับคะแนนสูงสุดได้อย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบการกำกับดูแลและกลไกด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงาน และให้เห็นการเปลี่ยนแปลงดังนี้

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA (Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า ผลการประเมินกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน เป็นการประเมินทั้งในมิติของการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมา ไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นใน**ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ประกอบด้วยข้อคำถาม i13-i15 ซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรต่อความจริงจังของผู้บริหารในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต การดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร รวมถึงความเชื่อมั่นต่อระบบการร้องเรียนและการตรวจสอบการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าว มีค่าระดับต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน พบว่าประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข การพัฒนาการดำเนินงานและรักษาระดับให้สูงขึ้น กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นข้อ i13 พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานอาจไม่ทั่วถึง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต ดังนั้น หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานร่วมกันประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกาศว่าตนเองและบุคลากรในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ อันอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตและความไม่เป็นธรรม เป็นประพจน์มิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเป็นการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ในการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดนโยบาย

และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ประเด็นข้อ i14 พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้หรือเข้าใจไม่ครบถ้วน เกี่ยวกับ มาตรการป้องกัน การทุจริตของหน่วยงานว่าสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างจิตสำนึก ที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ลดพฤติกรรมที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตในหน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการต่อต้านการ ทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในทุกด้าน มีการเฝ้าระวังการทุจริต มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่อาจจะทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน เพื่อกำหนดมาตรการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ การทุจริตในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพและลดปัญหา ที่จะเกิดขึ้นได้ และนำมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และกำกับติดตามการดำเนินการป้องกัน การทุจริตเป็นรอบ 6 เดือนและประจำปี เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาล ในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในทุกด้าน มีการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในแต่ละประเด็น เพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานและนำประเด็นไปสู่การปฏิบัติ กำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ และกำกับติดตามรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสตามมาตรการหรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

ประเด็นข้อ i15 พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานบางรายยังไม่มี ความมั่นใจในการแจ้งหรือให้ ข้อมูล ร้องเรียน หรือพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการร้องเรียน และส่งหลักฐานที่มีความสะดวก เมื่อมีผู้พบเห็นว่ามีแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมถึงการมีระบบ การติดตาม ผลการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ร้องเรียนเกิดความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการ อย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าเมื่อให้ข้อมูลการทุจริตต่อหน่วยงานแล้ว จะได้รับการคุ้มครองให้เกิดความ ปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเองภายหลัง รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียน การทุจริตของบุคลากรภายในหน่วยงานและมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบบุคลากรภายใน หน่วยงานกระทำผิด

ในส่วนแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตาม **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** ประกอบด้วยข้อคำถาม O17-O19, O21-O28 ซึ่งเป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลและการดำเนินมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานต่อสาธารณะ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลที่เป็น ปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน เปิดเผยข้อมูลการส่งเสริมความโปร่งใส ในเรื่องของการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต และประพฤติมิชอบ ทั้งคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ มิชอบ และแสดงช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบผ่านช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน อีกทั้งยังแสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบ ทั้งนี้หน่วยงานยังดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกัน

การทุจริต และแผนป้องกันการทุจริต ให้มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มีการเสริมสร้างจริยธรรม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

จากผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดย่อย i13-i15 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีคะแนนเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อย่างชัดเจน โดยในปี 2567 มีคะแนนอยู่ที่ 68.29, 63.89 และ 63.41 ตามลำดับ ขณะที่ในปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 77.17, 75.72 และ 77.90 ตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการพัฒนากลไกและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ คะแนนที่เพิ่มขึ้นในทุกตัวชี้วัดย่อย ยังสะท้อนถึงความพยายามของหน่วยงานในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่ไม่ยอมรับการทุจริต การสร้างความตระหนักด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล รวมถึงการสื่อสารนโยบาย และมาตรการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าคะแนนจะมีแนวโน้มดีขึ้น คณะกรรมการตรวจสอบการทุจริตได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการร้องเรียน และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต รวมถึง การสื่อสารผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตให้เกิดการรับรู้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต จึงถือเป็น “มิติที่มีพัฒนาการเชิงบวก” และเป็น ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานควรยกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

ในส่วนของตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (O17-O19, O21-O28) พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568 หน่วยงานได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนนอย่างต่อเนื่องในทุกตัวชี้วัด สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตที่ครบถ้วน เป็นระบบ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของกลไกการกำกับดูแลภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้าน

- การจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
- การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต
- การดำเนินกิจกรรมและแผนป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม
- การเปิดเผยข้อมูลและผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

การรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึง “เสถียรภาพของระบบป้องกันการทุจริต” และการมีระบบ บริหารจัดการด้านธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านการสร้างการรับรู้และ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมาตรการป้องกันการทุจริต การพัฒนาช่องทางร้องเรียนที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย การสื่อสารผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับติดตามและการตรวจสอบ

ดังนั้น ตัวชี้วัดที่ 10 จึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านการป้องกันการทุจริต” ที่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานและพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง

สรุปภาพรวมด้านกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 5 และตัวชี้วัดที่ 10 พบว่า หน่วยงานมีจุดแข็งสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริต สะท้อนจากคะแนน IIT (i13-i15) ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. การดำเนินมาตรการและเปิดเผยข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตที่มีความครบถ้วน โปร่งใส และรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่องผ่าน OIT (O17-O19, O21-O28)

ประเด็นสำคัญที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือ การเชื่อมโยงระหว่าง “มาตรการเชิงระบบ” กับ “การรับรู้และความเชื่อมั่นของบุคลากร” ให้เกิดผลในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับ

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริต
2. การพัฒนาระบบร้องเรียนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
3. การสื่อสารเชิงรุกเกี่ยวกับมาตรการและผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต
4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเฝ้าระวังและตรวจสอบภายในองค์กร

ดังนั้น หน่วยงานควรมุ่งเน้นการ “ยกระดับความเชื่อมั่นด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต” ควบคู่กับการรักษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและมาตรการเชิงระบบ เพื่อเสริมสร้างองค์กรที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และได้รับความไว้วางใจอย่างยั่งยืน

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
มาตรการโครงการหรือกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในร่วมกันประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดมาก่อน/ขณะ/ หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิষอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเป็น การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในการประชุมการสัมมนาเพื่อถ่ายทอดนโยบาย และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ i13, i14 และ i15 มีผลคะแนนที่ดีขึ้น จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 i13 เพิ่มจาก 68.29 เป็น 77.17 (+8.88), i14 เพิ่มจาก 63.89 เป็น 75.72 (+11.83) และ i14 เพิ่มจาก 63.41 เป็น 77.90 (+14.49) จากคะแนนที่เพิ่มขึ้น ประเมินได้ว่า บุคลากรวิ ศวกรรมศาสตร์ มีการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตเพิ่มขึ้น แต่ผลการประเมินดังกล่าวมีค่าระดับต่ำกว่าเกณฑ์ 85 คะแนน สะท้อนว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อการแก้ไขและป้องกันการทุจริตเพิ่มขึ้น แต่ยังคงควรยกระดับการสื่อสารและสร้างความเชื่อมั่นให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต การขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy การประเมินความเสี่ยงและจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริต รวมถึงการพัฒนาระบบร้องเรียนที่ปลอดภัย มีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และสามารถติดตามผลได้อย่างชัดเจน เพื่อให้	หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการดังนี้ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในร่วมกันประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดมาก่อน/ขณะ/ หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิষอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็น ประกาศฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ*อย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด ที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2568 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy เพื่อปลูกจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในการประชุมการสัมมนาเพื่อ ถ่ายทอดนโยบาย และสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรใน	ตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568	1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานวิชาการ 3. งานแผนงาน 4. งานปฏิบัติการ 6. ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ วิศวกรรม 7. ศูนย์เทคโนโลยี ยานยนต์และขนส่ง

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
<p>บนเว็บไซต์ ของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ</p>	<p>บุคลากรมั่นใจว่าหน่วยงานมีกลไกป้องกันตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง โปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงถือเป็น “มิติที่มีพัฒนาการเชิงบวก” และเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานควรยกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร</p> <p>ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต</p> <p>ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ข้อ O17, O18, และ O19 และ O20 มีผลคะแนน 100 คะแนน ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากการเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการรักษาระดับคะแนนเต็มอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึง “เสถียรภาพของระบบป้องกันการทุจริต” และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือเป็น “จุดแข็งเชิงระบบด้านการป้องกันการทุจริต” ที่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานและพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>หน่วยงาน ประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด สำหรับหน่วยงาน ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
<p>2. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในทุกมิติมีการเฝ้าระวังการทุจริต มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่อาจจะทำให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐34) เพื่อกำหนดมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการทุจริตในหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐35) ที่มีประสิทธิภาพ และลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ และนำมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐36) และกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตเป็นรอบ 6 เดือน และประจำปี (อ้างอิงจาก ๐37, ๐38) เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาลในหน่วยงานได้</p>		<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558* (2) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารงานบุคคล <p>•ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตแต่ละประเด็นต้องมีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เหตุการณ์ความเสี่ยง (2) ระดับของความเสี่ยง (3) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง <p>2. ดำเนินการรายงานผลการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อ</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
		<p>จัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เหตุการณ์ความเสี่ยง (2) ระดับของความเสี่ยง (3) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง (4) ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง <p>3. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน การทุจริต หรือส่งเสริม</p> <p>มาตรฐานจรรยาบรรณ หรือธรรมาภิบาล ที่จัดทำโดยหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) โครงการ/กิจกรรม (2) งบประมาณแต่ละโครงการ/กิจกรรม* (3) ระยะเวลาดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม <p>• เป็นแผนที่มี ระยะเวลาบังคับใช้ ครอบคลุมปีพ.ศ.2568</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
		<p>4. ดำเนินการรายงานผลการดำเนินการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) ผลดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(4) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>• เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2567</p>		
<p>3. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในทุกมิติ มีการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในแต่ละประเด็น เพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานและนำประเด็นไปสู่การ</p>		<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการดังนี้</p> <p>1. วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีพ.ศ. 2567* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็น ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(2) การให้บริการและระบบ E-Service</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
<p>ปฏิบัติ กำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ตามมาตรการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม การดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบ ได้</p>		<p>(3) ช่องทางและรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐ</p> <p>(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของราชการ</p> <p>(5) กระบวนการสร้างความโปร่งใส ในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัด จ้าง</p> <p>(6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงาน บุคคล</p> <p>(7) กลไกและมาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • แสดงการกำหนดวิธีการนำผลการ วิเคราะห์ แต่ละประเด็นไปสู่ การ ปฏิบัติ* ที่มีรายละเอียด อย่างน้อย ประกอบด้วย <p>(1) มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม</p> <p>(2) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ</p> <p>(3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • แสดงการวิเคราะห์ ข้อจำกัดของ หน่วยงานในการดำเนินการประเมิน 		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
		<p>คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>2. ดำเนินการรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>(2) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม</p> <p>(3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ</p> <p>• เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567</p>		
4. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ พัฒนาระบบการร้องเรียนและส่งหลักฐานที่มีความสะดวกเมื่อมีผู้พบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมถึงการมีระบบการติดตามผลการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ร้องเรียนเกิด		<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินการดังนี้</p> <p>1. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
<p>ความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจว่าเมื่อให้ข้อมูลการทุจริตต่อหน่วยงานแล้ว จะได้รับการคุ้มครองให้เกิดความปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเองภายหลัง รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแสหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำผิด</p>		<p>(1) รายละเอียดของข้อมูลที่ถูกร้องควรรู้เพื่อใช้ในการร้องเรียน เช่น ชื่อ-สกุล ของผู้ถูกร้อง ช่วงเวลาการกระทำ ความผิด พฤติการณ์การทุจริตและประพฤตินิยมชอบ</p> <p>(2) ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ</p> <p>(3) ขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ</p> <p>(4) ส่วนงานที่รับผิดชอบ</p> <p>(5) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ</p> <p>2. ช่องทางออนไลน์ที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิยมชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยต้องแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนทั่วไป เป็นช่องทางที่มีการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>		

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ				
ประเด็นที่ 7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
		<p>3. ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด</p> <p>(2) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>(3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2567 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>4. หน่วยงานส่งเสริมการให้ข้อมูลเบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงานกระทำผิด</p>		

ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์

1. ในการตอบข้อคำถาม IIT ของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรบางส่วนยังขาดการรับรู้และความเข้าใจในเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อาจจะไม่เข้าใจข้อคำถาม มีอคติกับหน่วยงาน ไม่อ่านข้อคำถามจนส่งผลกระทบต่อคะแนนอาจลดลง คณะต้องดำเนินการขับเคลื่อนและร่วมมือกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และการตอบข้อคำถาม OIT สำหรับบุคคลภายนอก บางรายอาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการรับรู้หรือการตีความข้อคำถามเชิงลบเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนของผู้ตอบแบบประเมิน จึงควรกำหนดมาตรการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และยืนยันมาตรฐานการให้บริการที่โปร่งใส ไม่เรียกรับผลประโยชน์ และตรวจสอบได้

2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ ยังขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และมาตรการป้องกันการทุจริต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเชิงรุกและการสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องและความร่วมมือกับหน่วยงานภายในในการขับเคลื่อนผลการประเมินไปสู่การปฏิบัติ

3. เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลในแบบวัด OIT มีหลักเกณฑ์และรายละเอียดที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ปี อีกทั้ง ระยะเวลาในการจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินมีจำกัด รวมทั้งการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนจึงทำให้เกิดความสับสนในการจัดทำข้อมูล อาจทำให้ข้อมูลที่จัดทำเกิดความคลาดเคลื่อนได้



**SCHOOL OF ENGINEERING
UNIVERSITY OF PHAYAO**