



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส^{ในดำเนินงานภาครัฐ}

Integrity and Transparency Assessment (ITA)

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำนำ

การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้เป็นนโยบายและเป้าหมายตามแผนงานระดับประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) โดยกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๔๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสให้สูงขึ้น จึงได้เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น รวมทั้งได้ดำเนินการขับเคลื่อนให้บุคลากรประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดเป้ามาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐



(รองศาสตราจารย์พิชัย จันทร์มณี)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
๑. ความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ	๑
๒. หลักการพื้นฐานของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ	๒
๓. ค่าคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔
๔. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕
๕. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๖
๖. ข้อจำกัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	๗๙

**มาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ
Integrity and Transparency Assessment (ITA)
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๑. ความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

ITA ถูกกำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายตามแผนงานระดับประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๔๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้กำหนดแผนเป้าหมายผ่านการประเมิน ๙๐ คะแนนขึ้นไป

๒. หลักการพื้นฐานของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดกรอบแนวทางการประเมิน ITA โดยเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน รวม ๑๐ ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างคร��ครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อท้าไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ (๑ – ๖)

๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ย่างโปร่งใส การเปิด

โอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพากพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจสอบพัสดุด้วย ประกอบด้วยข้อความจำนวน ๖ ข้อ (๑๗ – ๑๒)

๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เสื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพากพ้อง ประกอบด้วยข้อความจำนวน ๖ ข้อ (๑๓ – ๑๘)

๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประกอบด้วยข้อความจำนวน ๖ ข้อ (๑๙ – ๒๕)

๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบache ส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำการผิดประกอบด้วยข้อความจำนวน ๖ ข้อ (๒๖ – ๓๐)

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ส่วน คือส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง และส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด

๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมมากที่สุด ประกอบด้วยข้อความจำนวน ๕ ข้อ คือ e๑ – e๕

๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณะน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการ อธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนให้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริต ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ คือ ๖๖ – ๖๑๐

๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิด โอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใส มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ คือ ๖๑๑ – ๖๑๕

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณะน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูล จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน ๒ ตัวชี้วัด คือตัวชี้วัดที่ ๘ และ ๑๐

๙) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส และ

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

๓. ค่าคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ค่าคะแนนมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมินจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	เงื่อนไข	
	คะแนน ITA	คะแนนรายเครื่องมือ
ผ่านดีเยี่ยม	๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องไม่มีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
ผ่านดี	๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องไม่มีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
ผ่าน	๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	-
ต้องปรับปรุง	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	-
ต้องปรับปรุงโดยเร่งด่วน	๐๐.๐๐ - ๖๗.๙๙	-

๔. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้รายงานผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ นี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านการประเมิน มีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๘๖.๘๘ คะแนน เป็นลำดับที่ ๔ ของหน่วยงานประเภทสถาบันอุดมศึกษา จากทั้งหมด ๔๗ หน่วยงาน และเป็นลำดับที่ ๕ ใน ๙ แห่งของกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล แสดงรายละเอียดการประเมินได้ ดังต่อไปนี้

กราฟที่ ๑ แสดงผลการประเมินภาพ ITA ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ผลการประเมินจำแนกตามรายเครื่องมือวัด ได้ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวน ๕๓ ตัวชี้วัด ได้คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๕ มีส่วนสัดส่วนค่าแนว ร้อยละ ๓๐

(๒) การประเมินจากผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) ซึ่งเป็นการประเมินจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๓๕ คน ได้คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๘๖ มีส่วนสัดส่วนค่าแนว ร้อยละ ๓๐

(๓) การประเมินจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการ โดยให้บุคคลที่รับบริการจากมหาวิทยาลัยหรือเป็นผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยประเมิน ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๕๕ มีส่วนสัดส่วนค่าแนว ร้อยละ ๑๕

(๔) การประเมินจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ มหาวิทยาลัยดำเนินการ โดยให้บุคคลที่รับบริการจากมหาวิทยาลัยหรือเป็นผู้ติดต่อมหาวิทยาลัย ประเมิน ได้คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๙๑ มีส่วนสัดส่วนค่าแนว ร้อยละ ๑๕

ผลการประเมินจำแนกตามรายละเอียดตัวชี้วัด ได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่	คะแนน
๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๖.๗๓
๒ การใช้งบประมาณ	๗๒.๒๑
๓ การใช้อำนาจ	๙๗.๗๐
๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๖.๐๗
๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๓.๐๙
๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๕๐
๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๐.๒๖
๘ การปรับปรุงการทำงาน	๙๐.๔๓
๙ การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐
๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

ผู้ตรวจประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ในประเด็นข้อคำาณของแบบสอบถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยสรุปตามเครื่องมือวัด ดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

๑.๑ หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

๑.๒ ควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี อาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๑.๓ ควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการ

ปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายใต้หน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนักที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนักการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑.๔ หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคุณทำงงานขึ้นเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
(External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

๒.๑ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

๒.๒ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามการกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณะนรับทราบด้วย

๒.๓ ควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

๒.๔ หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

๒.๕ ควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์) เป็นต้น

๒.๖ ให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

๒.๖ ควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สื่อสารข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๔) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสั่งเกตเဟน์ได้โดยง่าย

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

การประเมินในรอบนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ดังนี้

๓.๑ ตัวชี้วัดย่อยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ประเด็น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานควรดำเนินจัดทำและเผยแพร่การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้หาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลการ

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่จะช่วยให้เกิด ความเข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบาย แผนงานและ หลักเกณฑ์ของหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน

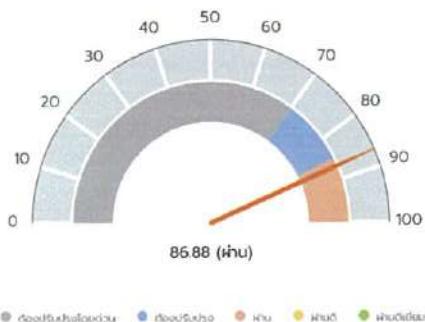
นอกจากนี้หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การ ส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์ หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและ ชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

๕. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

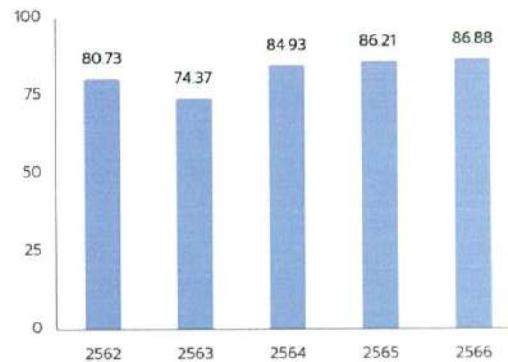
๕.๑ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบย้อนหลัง ๕ ปี

กราฟที่ ๒ แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และย้อนหลัง ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

ผลการประเมินภาพรวม

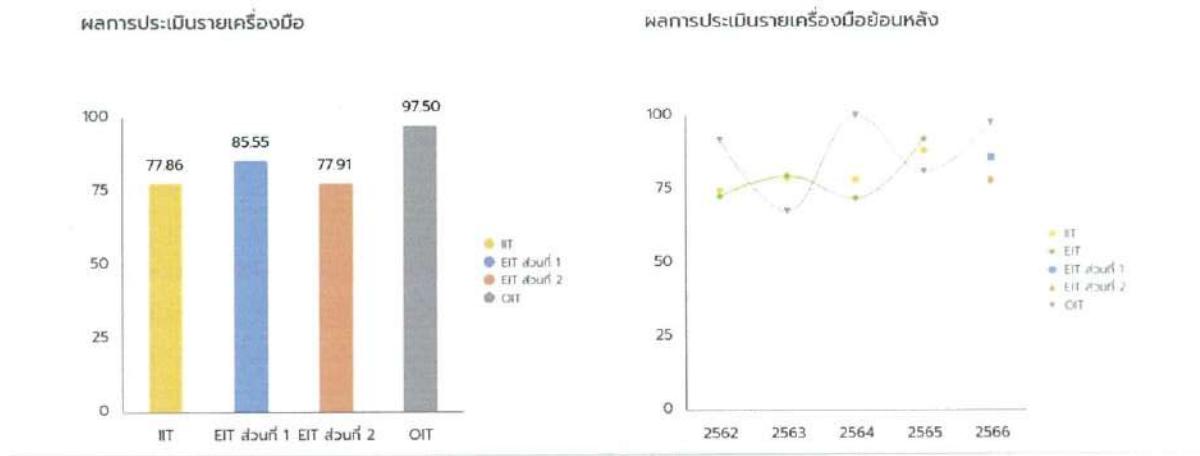


ผลการประเมินภาพรวมย้อนหลัง



จากการที่ ๒ พ布ว่าผลการประเมินภาพรวมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ภาพรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านการประเมิน และเมื่อเปรียบเทียบ กับผลการประเมินย้อนหลังในรอบ ๕ ปี พ布ว่ามหาวิทยาลัยได้คะแนนผ่านการประเมินในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ โดยมีแนวโน้มคะแนนที่สูงขึ้น

กราฟที่ ๓ แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานรายเครื่องมือของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และย้อนหลัง ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖



จากกราฟที่ ๓ พบร่วมกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกรายเครื่องมือพบร่วมกับเครื่องมือที่ผ่านการประเมิน คือแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ได้ ๙๗.๕๐ คะแนน และ EIT ส่วนที่ ๑ เครื่องมือที่ไม่ผ่านการประเมิน คือเครื่องมือวัดจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก EIT ส่วนที่ ๒ ได้ ๗๗.๙๑ คะแนน และ IIT ได้ ๗๗.๙๑ คะแนน ส่วนที่ ๑ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน ย้อนหลัง ๕ ปี พบร่วมกับคะแนน OIT ผ่านการประเมินในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๖ ส่วนคะแนนการประเมิน EIT และ IIT ผ่านการประเมินเฉพาะปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนปีอื่น ๆ ไม่ผ่านการประเมิน

๔.๒ การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รายเครื่องมือและข้อคำถามแต่ละตัวชี้วัด

ตารางที่ ๑ การวิเคราะห์ผลการประเมินจำแนกรายเครื่องมือตามประเด็นคำถามในแต่ละตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	ประเด็น/หัวข้อการประเมิน	คะแนน	ผลการวิเคราะห์
แบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๘๔.๘๔	ผ่าน
	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลลัพธ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่มากน้อยเพียงใด	๘๒.๒๓	ปรับปรุง
	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๘๑.๒๐	ปรับปรุง
	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๘๒.๕๕	ปรับปรุง

	มากน้อยเพียงใด		
	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	๘๑.๖๔	ปรับปรุง
	รวม	๘๘.๕๐	ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพ พัฒนาสื่อสาร	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๗.๓๖	ปรับปรุง
	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๘๒.๑๙	ปรับปรุง
	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติดตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่	๘๖.๓๓	ผ่าน
	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	๗๗.๒๖	ปรับปรุง
	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๘.๑๖	ปรับปรุง
	รวม	๘๐.๒๖	ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุง การทำงาน	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๗๗.๗๗	ปรับปรุง
	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๗๗.๗๕	ปรับปรุง
	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๔.๘๕	ปรับปรุง
	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๘.๓๒	ปรับปรุง
	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	๗๒.๔๙	ผ่าน
	รวม	๘๐.๔๓	ปรับปรุง
แบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติ หน้าที่	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๘๐.๓๗	ปรับปรุง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๗๔.๙๕	ปรับปรุง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก อาย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๓๖	ปรับปรุง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	๘๓.๓๓	ผ่าน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของ	๘๔.๙๑	ผ่าน

	กำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่		
	รวม	๘๖.๙๗	ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ส่วนเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทางฯลฯ มา กัน้อยเพียงใด	๘๗.๓๙	ผ่าน
	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในการบวนการงบประมาณ มาก กัน้อยเพียงใด	๔๔.๑๑	ปรับปรุงเร่งด่วน
	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ มา กัน้อยเพียงใด	๕๕.๔๗	ปรับปรุงเร่งด่วน
	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มา กัน้อยเพียงใด	๗๔.๒๑	ปรับปรุง
	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือ พวกรพ้อง มา กัน้อยเพียงใด	๘๔.๒๒	ปรับปรุง
	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ รายได้รายหนึ่ง มา กัน้อยเพียงใด	๘๗.๖๔	ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้สำเนาจด	รวม	๗๒.๙๑	ปรับปรุง
	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกรพ้อง มา กัน้อยเพียงใด	๘๓.๐๐	ปรับปรุง
	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำสูตรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มาก กัน้อยเพียงใด	๘๒.๔๐	ผ่าน
	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยง ต่อการทุจริต มา กัน้อยเพียงใด	๘๒.๓๙	ผ่าน
	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่าง เป็นธรรม มา กัน้อยเพียงใด	๗๔.๙๗	ปรับปรุง
	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่าง เป็นธรรม มา กัน้อยเพียงใด	๗๔.๔๖	ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดู งาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่าง เป็นธรรม มา กัน้อยเพียงใด	๗๑.๙๔	ปรับปรุง
	รวม	๘๑.๗๐	ปรับปรุง
	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมี ความสะดวก มา กัน้อยเพียงใด	๖๗.๒๙	ปรับปรุง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไป ใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มา กัน้อยเพียงใด	๗๑.๗๑	ปรับปรุง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อ	๘๕.๗๕	ผ่าน

	ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด		
	ท่านรู้แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๖๔.๗๕	ปรับปรุงเร่งด่วน
	บุคลากรยกเว้นภาระค่าเดินทาง มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๑.๗๖	ผ่าน
	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๗๗.๗๗	ปรับปรุง
รวม		๗๖.๐๗	ปรับปรุง
๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	๖๙.๔๗	ปรับปรุงเร่งด่วน
	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๗๗.๔๘	ปรับปรุง
	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถบังคับใช้ได้จริงมากน้อยเพียงใด	๖๙.๔๙	ปรับปรุงเร่งด่วน
	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๗๐.๒๐	ปรับปรุง
	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ช้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	๗๔.๔๐	ปรับปรุง
	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบ และลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	๗๔.๔๑	ปรับปรุง
รวม		๗๗.๐๙	ปรับปรุง
แบบประเมินเครื่องมือวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT			
๑๐ การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อบังคับใช้กฎหมาย	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
รวม		๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๕ การเปิดเผยข้อมูล	การจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	การบริหารงาน	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๕.๐๐	ปรับปรุง
	การส่งเสริมความโปร่งใส	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	ข้อมูลพื้นฐาน	๑๐๐.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
รวม		๘๕.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม

จากตารางที่ ๑ พบว่า เครื่องมือการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ผ่านการประเมินด้วยมหั้งสอง ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การเปิดเผยข้อมูลได้ ๘๕ คะแนน และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริตได้ ๗๐๐ คะแนน ส่วนเครื่องมือแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีผลการประเมินต้องปรับปรุงทั้งหมด และแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีผลการประเมินที่ต้องปรับปรุงทั้งหมด และตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนรวมน้อยสุด ๗๒.๒๑ และส่วนประเด็นที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนในตัวชี้วัดที่ ๒ คือ คำถามข้อ ๒ ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากร้อยเพียงใด ได้คะแนนน้อยที่สุด ๔๔.๑๑ ข้อคำถาม ๒ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากร้อยเพียงใด ได้ ๕๕.๔๒ คะแนน และตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อ ๒๙ ท่านรู้แนวทางปฏิบัติ ของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากร้อยเพียงได้ ได้ ๖๘.๗๕ คะแนน และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ ๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากร้อยเพียงได้ ได้ ๖๙.๕๗ คะแนน และข้อ ๒๖ มาตรการ ป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงได้ ได้ ๖๙.๘๗ คะแนน

๕.๓ การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

(๑.๑) ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดค้าน	ข้อ	คำตาม	คะแนน	ผลประเมิน
ประสิทธิภาพ	๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๗๔.๘๔	ปรับปรุง
	๒	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๓๖	ปรับปรุง
	๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๘๐.๓๗	ปรับปรุง
	๔	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อย เพียงใด	ส่วนที่ ๑ ๙๔.๘๘ ส่วนที่ ๒ ๗๗.๕๒	ปรับปรุง
	๕	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อย เพียงใด	ส่วนที่ ๑ ๙๖.๑๐ ส่วนที่ ๒ ๗๕.๐๐	ปรับปรุง
	๖	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มาก น้อยเพียงใด	ส่วนที่ ๑ ๙๖.๕๕ ส่วนที่ ๒ ๗๗.๙๐	ปรับปรุง
การ ปฏิบัติงานที่ โปร่งใส	๗	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับ ปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	๙๔.๙๑	ผ่าน
	๘	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็น การตอบแทน หรือไม่	๙๓.๓๓	ผ่าน

	๖	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบ แทนในอนาคต หรือไม่	๙๒.๕๙	ผ่าน
	๘๔	ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่นค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อ แลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	ส่วนที่ ๑ ๙๔.๑๑ ส่วนที่ ๒ ๙๕.๕๖	ผ่าน
	๘๑๕	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	ส่วนที่ ๑ ๙๔.๗๓ ส่วนที่ ๒ ๙๔.๒๑	ปรับปรุง
ประสิทธิภาพ และความ โปร่งใส	๐๑๑	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	๐๑๒	รายงานการกำกับดูแลตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	๐๑๓	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
	๐๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม

(๑.๒) ตารางที่ ๓ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/รายงานผล
๑. ประเด็น ประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ยัง ให้บริการไม่มี ประสิทธิภาพไม่มี ความรับผิดชอบ การให้บริการยังไม่ เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา	๑. พัฒนาขั้นตอนการ ให้บริการที่กระชับและ เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด ๒. พัฒนาเจ้าหน้าที่บริการ ให้มีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ให้บริการที่ดี ๒. จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับ การให้บริการที่ดี ๓. กำหนดสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยมุ่ง ผลลัพธ์การให้บริการ ๔. กำหนดให้มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดย ระยะเวลาและขั้นตอนในการให้บริการที่ชัดเจน ๕. ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้บริการทราบกำหนดขั้นตอนและ ระยะเวลาการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กบ. สวท. สวส. กองคลัง กพศ. ศูนย์ปชส. และทุก หน่วยงานที่ ให้บริการ	- กำกับและ ตรวจสอบให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ หรือให้บริการแก่ บุคลากรยานออก ตามขั้นตอนภายใน ระยะเวลาที่กำหนด
๒. ประเด็นความ โปร่งใส หน่วยงานควรมี การปรับปรุงองค์กร ให้มีความโปร่งใส	กำหนดนโยบายมุ่งเน้นการ ให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสให้ บุคลากรรับทราบและ ปฏิบัติ	๑. จัดอบรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๒. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการรับทราบถึงนโยบายความ โปร่งใสในการให้บริการ ขั้นตอนและระยะเวลาในการ ให้บริการ ๓. เปิดเผยข้อมูล งบประมาณและผลการดำเนินการให้ สาธารณะได้รับทราบ	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	กอง บริหารงาน บุคคล สำนักนิติ การ และทุก หน่วยงาน	- รายงานผลการ ใช้งบประมาณ และการ ดำเนินงานทุกราย ไตรมาส

(๒) การให้บริการและระบบ E-Service

(๒.๑) ตารางที่ ๔ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและระบบ E-Service

ข้อ	คำถาม	คะแนนปี ๒๕๖๖		ผลประเมิน
		ส่วนที่ ๑	ส่วนที่ ๒	
E๕	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	๘๔.๗๔	๗๙.๖๒	ปรับปรุง
E๖	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	๘๓.๓๐	๗๑.๒๒	ปรับปรุง
E๗	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๒.๗๖	๗๑.๕๖	ปรับปรุง
E๘	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติดตามหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๘๘.๒๑	๘๔.๔๔	ปรับปรุง
E๙	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อสงสัย หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๓.๖๑	๗๒.๗๑	ปรับปรุง
E๑๐	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่ ทำการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๘๔.๗๖	๘๐.๐๐	ปรับปรุง
E๑๑	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๘๒.๗๗	๗๒.๗๖	ปรับปรุง
E๑๒	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๘๓.๑๔	๗๒.๓๖	ปรับปรุง
E๑๓	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	๘๒.๗๕	๗๒.๒๒	ผ่าน
E๑๔	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๑.๔๕	๖๘.๒๒	ปรับปรุง เร่งด่วน

(๒.๒) ตารางที่ ๕ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/รายงานผล
๑. ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลยาก ไม่มีความชัดเจน มีขั้นตอนมาก และไม่มีความสะดวกในการใช้บริการ ๒. หน่วยงานยังมีช่องทางการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ผ่านช่องทางไม่หลากหลาย ๓. ผู้ใช้บริการไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามภารกิจ	๑. อ่านทำความ ละเอียดในการให้บริการ ๒. เพิ่มช่องทางการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ๓. สำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ และนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	๑. วางแผนนโยบายให้การให้บริการ E -Service ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒. อบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ให้บริการ E -Service ๓. แจ้งกำหนดให้หน่วยงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ใช้บริการรับทราบข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ หลากหลายช่องทาง ๔. จัดทำคู่มือการใช้งาน E -Service เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบเกี่ยวกับกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน และข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ๕. อบรมการใช้ E -Service ให้กับบุคลากรและผู้ใช้บริการ ๖. สำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ ๗. นำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการให้บริการ	๗.๔. ๖๖ ก.ย. ๖๗	สวท. สวส. กค. กบ. ปชส. และทุกหน่วยงาน	-ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทางออนไลน์

(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

(๓.๑) ตารางที่ ๖ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ข้อ	คำถ้าม	คะแนน	ผลการประเมิน
E๖	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	๘๓.๓๐	ปรับปรุง
E๗	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๒.๗๖	ปรับปรุง
E๘	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติดตามหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๘๕.๖๑	ปรับปรุง
E๙	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อสักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๓.๖๑	ปรับปรุง
E๑๐	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มาการเรียกรับสินบน หรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๘๔.๓๖	ปรับปรุง
๐๑	โครงสร้าง	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๓	อำนาจหน้าที่	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๖	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๐๘	Q&A	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม

(๓.๒) ตารางที่ ๗ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
๑. ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ๒. การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน	๑. หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ๒. หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอนถ่านข้อมูลให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น ๓. ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย	๑. กำหนดคนไทยและแพนดามาเนืองสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก รวดเร็ว มีเนื้อหาที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีความรวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง ๒. กำหนดให้มีการให้ One Stop Service และมอบหมายให้ทุกหน่วยงานจัดให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีองค์ความรู้และเป็นผู้ให้บริการที่ดี ๓. กำหนดให้มี Robot Chat ตอบคำถามพื้นฐานให้กับผู้ใช้บริการ ๔. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสารการกิจกรรมมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook, Instagram) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	สวท. สวส. กศ. กบ. ปชส. และทุกหน่วยงาน	-มีศูนย์บริการสอบถามOne Stop Service -การประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทางออนไลน์

(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

(๔.๑) ตารางที่ ๘ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	คะแนน	ผลการประเมิน
๑๙	ท่านรู้ແນວปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๖๘.๗๕	ปรับปรุงเร่งด่วน
๒๐	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๖๗.๒๙	ปรับปรุงเร่งด่วน
๒๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๑.๗๓	ปรับปรุง
๒๒	บุคลากรยกเว้นห้ามออกนอกสถานที่ ไม่สามารถนำทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๔๑.๑๖	ผ่าน
๒๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๔๕.๗๕	ผ่าน
๒๔	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการ นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๗๑.๗๓	ปรับปรุง

(๕.๒) ตารางที่ ๙ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
บุคลากรในหน่วยงาน บางรายไม่ทราบแนว ปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ หรือมีการขอ ยืมทรัพย์สินของทาง ราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างไม่ถูกต้อง หรือ ขาดการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินเพื่อป้องกัน ไม่ให้นำไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุ และครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ ๒. ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางให้ บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและ กำชับให้บุคลากรภายใต้หน่วยงานมีการ ขอนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่าง ถูกต้อง ๓. สร้างจิตสำนึกรักการรับผิดชอบ งานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะ ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และคู่มือ มาตรฐานการยืมทรัพย์สินของทางราชการ ๒. จัดทำคู่มือการยืมทรัพย์สินของทาง ราชการ ๓. จัดอบรม หรือประชุมชี้แจง หรือ ประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งแนวทางและกำชับให้ บุคลากรภายใต้บุคลากรภายใต้หน่วยงานมีการ ขอนุญาตในการยืมทรัพย์สิน ของทางราชการให้ถูกต้อง ๔. จัดโครงการหรือกิจกรรมการสร้าง จิตสำนึกรักการเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับการใช้ ทรัพย์สินของทางราชการ 	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	กองคลัง หน่วย ตรวจสอบ ภายใน และ ^{ทุก} หน่วยงาน	-คู่มือยืมทรัพย์สิน ของทางราชการ -รายงานการ ตรวจสอบ ทรัพย์สินของทาง ราชการประจำปี

(๔) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

(๔.๑) ตารางที่ ๑๐ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อ	คำถ้าม	คะแนน	ผลการประเมิน
๑๗	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๕๕.๔๒	ปรับปรุงเร่งด่วน
๑๘	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	๔๔.๓๑	ปรับปรุงเร่งด่วน
๑๙	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	๗๔.๒๑	ปรับปรุง
๒๐	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวากพ่องมากน้อยเพียงใด	๘๔.๒๒	ปรับปรุง
๒๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทางฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๘๗.๑๙	ผ่าน
๒๒	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายได้รายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๘๗.๖๘	ผ่าน
๑๒๙	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	ผ่านตีเสียง
๑๒๐	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	ผ่านตีเสียง
๑๒๑	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	๑๐๐	ผ่านตีเสียง
๑๒๒	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐	ผ่านตีเสียง

(๕.๙) ตารางที่ ๑๑ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
๑. บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในการกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	๑. หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ๒. หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	๑ สำรวจความต้องการใช้งบประมาณของบุคลากร ๑.๑ ประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสังกัดทราบเกี่ยวกับ แหล่งงบประมาณ วิธีการขั้นตอน และกำหนดระยะเวลาในการเขียนของงบประมาณ ๑.๒ สร้าง work flow การบริหารงบประมาณ ๒. ประชุมแจ้งรายละเอียดขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณ ๓. กำหนดติดตามการใช้งบประมาณโดยการแจ้งความเคลื่อนไหวเป็นไตรมาสต่อที่ประชุมของหน่วยงานนั้นๆ ๔. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบ แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	กองนโยบายและแผนฯ กองคลัง ทุกหน่วยงาน	- ศูนย์การจัดสรรงบประมาณ -รายงานการขอและการใช้งบประมาณรายได้รับทราบ เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณของบุคลากร
๒. บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ	๒. ให้บุคลากรทราบข้อมูลของงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ	๒. กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	กองนโยบายและแผนฯ กองคลัง ทุกหน่วยงาน	- ศูนย์การจัดสรรงบประมาณรายได้รับทราบ เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณของบุคลากร

(บ) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

(บ.๑) ตารางที่ ๑๖ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ข้อ	คำตาม	คะแนน	ผลการประเมิน
๑๓	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๕.๔๖	ปรับปรุง
๑๔	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๔.๘๗	ปรับปรุง
๑๕	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๑.๙๘	ปรับปรุง
๑๖	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๒.๕๐	ผ่าน
๑๗	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๒.๓๙	ผ่าน
๑๘	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือ พากพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๐๐	ปรับปรุง
๑๙	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	๖๙.๕๗	ปรับปรุงเร่งด่วน
๒๐	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๒๑	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๐	ปรับปรุงเร่งด่วน
๒๒	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๒๓	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๒๔	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๒๕	การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๒๖	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม

(๖.๒) ตารางที่ ๑๓ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/รายงานผล
๑. หน่วยงานไม่ได้แสดงนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรขาดการรับรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	๑. หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร ๒. หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถกทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ๓. หน่วยงานควรดำเนินขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ที่ชัดเจนใน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บริหารงานภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. รายงานผลการการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เมยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรม ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ ๕. จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถกทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐาน	ต.ค. ๖๖ ก.ย. ๖๗	กองบริหารบุคคล สำนักนิติการศุนย์ประชาสัมพันธ์ และทุกหน่วยงาน	-กำกับดูแลให้ปฏิบัติตามแผน ความสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการและกิจกรรม

	<p>กระบวนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ตามนโยบาย แผนงาน และหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน อันจะ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน</p>	<p>ทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม</p> <p>๖. จัดโครงการหรือจัดกิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความโปร่งใสใน การปฏิบัติราชการของหน่วยงาน การปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>๗. จัดทำและเผยแพร่สื่อในหลายช่องทาง เพื่อให้ได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม</p> <p>๘. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

(๖.๑) ตารางที่ ๑๔ การวิเคราะห์ค่าคะแนนที่เกี่ยวข้องกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อ	คำถานม	คะแนน	ผลการประเมิน
๒๕	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๗๗.๕๙	ปรับปรุง
๒๖	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	๖๙.๘๗	ปรับปรุง เร่งด่วน
๒๗	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมากน้อยเพียงใด	๖๙.๔๗	ปรับปรุง เร่งด่วน
๒๘	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	๗๐.๒๐	ปรับปรุง
๒๙	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	๗๕.๙๐	ปรับปรุง
๓๐	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด	๗๕.๔๒	ปรับปรุง
๓๑	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๓๒	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๓๓	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๓๔	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐	ผ่านดีเยี่ยม

(๗.๙) ตารางที่ ๑๕ การแสดงผลการวิเคราะห์นำไปสู่การปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และการกำกับรายงานผล

ผลการวิเคราะห์	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/รายงานผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน	๑. หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบและทราบถึงการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ๒. หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบค่าถามทางจริยธรรมหรือคุณสำนักงานขั้นเดียวกันเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม	๑. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ๒. การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ๓. จัดโครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน และ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๔. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบนโยบาย No Gift Policy มาตรการป้องกันการทุจริต และประมวลจริยธรรม ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ ๕. จัดกิจกรรมบ้านไปร่วมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตโดยการซึ่งเบาะแส ร้องเรียนการทุจริต	ต.ค. ๖๖- ก.ย. ๖๗	กองบริหารงานบุคคล สำนักนิติการคุณ ประชาสัมพันธ์ และทุกหน่วยงาน	-รายงานผลการทุจริตเป็นศูนย์-หน่วยงานมีวัฒนธรรมต้านทุจริต
๒. บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน					

๖. ข้อจำกัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

๑. ผู้ใช้บริการภายนอก หรือผู้มาร่วมต่อราชการยังไม่ทราบนักถึงความสำคัญ ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
๒. บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และไม่ได้ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
๓. เครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ บางตัวชี้วัดหรือบางข้อคำถามมีข้อความที่คลุมเครือ การตีความ การทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ค่อนข้างยาก
๔. การดำเนินงานในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความครบถ้วนและมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินงานจำนวนมาก ในขณะที่หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนดำเนินการ ITA ให้มีประสิทธิภาพได้
๕. หน่วยงานขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนน้อย มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และบุคลากรยังไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส