

O25 การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของคณะกรรมการศาสตร์ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและตรวจสอบได้และคณะกรรมการศาสตร์มุ่งเน้นใช้ผลการประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ต้องการพัฒนาคณะกรรมการศาสตร์ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการประเมินด้าน IIT,EIT รวมถึง OIT มาขับเคลื่อนเชิงรุกเพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการ ปรับปรุงกระบวนการงานและพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

**การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ปีงบประมาณ พ.ศ.2568 คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก**

ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

คณะกรรมการศาสตร์ได้รับคะแนนรวม 92.73 คะแนน โดยแบ่งเป็น:

- OIT (การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ): 98.21 คะแนน
- IIT (แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน): 90.67 คะแนน
- EIT (แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)

การวิเคราะห์รายตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด		คะแนน (ร้อยละ)	ผลการวิเคราะห์
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	ข้อ i๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	88	บุคลากรมองว่าการทำงานมีมาตรฐานชัดเจน และเป็นระบบสะท้อนถึงการมีคู่มือ/ขั้นตอน (SOP) หรือการกำกับติดตามที่ดียังไม่เต็ม ๑๐๐ แสดงว่าอาจมีบางหน่วยงาน/บางกรณี "ล่าช้า" หรือ "ไม่เป็นไปตามขั้นตอน" ควรทบทวนขั้นตอนงานที่ใช้เวลานาน หรือนำระบบดิจิทัล (e-Service / Workflow) มาใช้เพื่อลดความล่าช้า
	ข้อ i๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	86	แม้คะแนนจะอยู่ในระดับสูง แต่ "ยังมี perception" เรื่องความไม่เท่าเทียมอยู่บ้างซึ่งอาจเกิดจากการให้บริการไม่เท่ากัน (เช่น คนรู้จัก / คนภายใน / ภายนอก) การสื่อสารไม่ชัด ทำให้เข้าใจว่าเลือกปฏิบัติ ควรกำหนด มาตรฐาน

			บริการเดียวกัน (Service Standard) สื่อสารหลัก "No Gift Policy / No Discrimination" เปิดช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย (Anonymous)
	ข้อ i๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	96.67	เป็นข้อที่ได้คะแนนเต็ม แสดงให้เห็นว่าบุคลากร "มั่นใจเต็มที่" ว่าไม่มีการทุจริต ในลักษณะนี้สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรด้าน ความซื่อสัตย์ (Integrity) ที่เข้มแข็ง
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้ งบประมาณ	ข้อ i๔ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	90.67	บุคลากรเชื่อมั่นว่างบประมาณถูกใช้ “ตรงเป้า” แสดงถึงการมีแผนงบประมาณและการควบคุมที่ดีแต่อาจมีบางโครงการที่ถูกมองว่า “ไม่ชัดเจน” หรือ “ไม่คุ้มค่า”
	ข้อ i๕ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือ ค่าเดินทางฯลฯ มากน้อยเพียงใด	90.67	จากคะแนนที่พบแสดงว่าบุคลากรยังมีความสงสัยเรื่องความโปร่งใส
	ข้อ i๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มาก น้อยเพียงใด	92	จากคะแนนที่พบสะท้อนว่าบุคลากร "ยังมีความกังวลเรื่องความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง" สาเหตุจากการได้รับข้อมูลที่ไม่ชัดเจน กังวลใจใน TOR ที่อาจจะเอื้อผู้ขายบางราย การเลือกผู้รับจ้างที่ไม่โปร่งใส การรับรู้ข่าวลือภายใน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	ข้อ i๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อย เพียงใด	94	จากคะแนนที่พบสะท้อนว่าบุคลากร "ยังรับรู้ว่าคุณผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง อาจ"ไม่กล้าปฏิเสธผู้บังคับบัญชาเนื่องจาก "ความเกรงใจ"หรือการขอความช่วยเหลือแบบไม่เป็นทางการ
	ข้อ i๘ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการ	96.67	บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริต

	ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้ง เล็กน้อย เพียงใด		
	ข้อ i๘ การบริหารงานบุคคลใน หน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับ สินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	96.67	บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าเป็นหน่วยงาน ไม่มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับ การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สิน ของทางราชการ	ข้อ i๑๐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ ท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สิน ของหน่วยงานอย่างถูกต้องตาม ขั้นตอน/แนวปฏิบัติเล็กน้อยเพียงใด	82.67	บุคลากรบางส่วน ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเคร่งครัด สาเหตุอาจเกิดจาก ขั้นตอนยุ่งยาก / ใช้เวลานาน ไม่เข้าใจวิธี ปฏิบัติวัฒนธรรม "ยืมกันเองแบบไม่เป็น ทางการ"
	ข้อ i๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ ท่านเคยนำทรัพย์สินของหน่วยงาน ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้ง เล็กน้อยเพียงใด	93.33	บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีแทบไม่มีการใช้ ทรัพย์สินผิดวัตถุประสงค์แต่ยังมีส่วนน้อย ที่อาจเกิดขึ้น
	ข้อ i๑๒ การกำกับดูแลและ ตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สิน ของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัวได้ น้อยเพียงใด	85.33	อาจยังไม่ครอบคลุมทุกหน่วย/ทุกประเภทยัง ไม่เป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหา	ข้อ i๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของ หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการแก้ไขปัญหาการทุจริตมาก น้อยเพียงใด	90	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาทุจริต
	ข้อ i๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการ เพื่อป้องกันการทุจริตของ หน่วยงานท่านสามารถป้องกันได้ เล็กน้อยเพียงใด	89.33	มีมาตรการรองรับในระดับปฏิบัติแต่อาจยัง มีบางจุดเสี่ยงที่ควบคุมไม่ครบระบบอาจยัง ไม่ทันสมัย/ไม่เป็นดิจิทัลเต็มที่
	ข้อ i๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบภายใน	88	บุคลากรบางส่วน ยังไม่มั่นใจในการร้องเรียน อาจกลัวถูกเปิดเผยตัวตน กังวลผลกระทบ (การกลั่นแกล้ง) ไม่เห็นผลลัพธ์ของการร้องเรียนชัดเจน

	หน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด		ช่องทางยังไม่สะดวก
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	E๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	82.02	การให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา อยู่ระดับ "ปานกลาง"(ค่อนข้างต่ำ) อาจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า / ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาขั้นตอนอาจซับซ้อน หรือไม่ชัดเจน
	E๒เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	83.85	การให้บริการอย่างเท่าเทียมคะแนนต่ำ ผู้รับบริการรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม / มีความเหลื่อมล้ำ อาจเกิดจากไม่มีระบบคิวที่ชัดเจนใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล มาตรฐานการบริการไม่เท่ากัน
	E๓ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	100	ดีมาก (โปร่งใสสูง) แทบไม่มีพฤติกรรมทุจริต สร้างความเชื่อมั่นด้านความโปร่งใสได้ดี
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	E๔หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	88.26	ช่องทาง "มี" แต่ ยังไม่สะดวก/ไม่รวมศูนย์ ทำให้ผู้ใช้หาไม่เจอง่าย โครงสร้างข้อมูลกระจาย หลายช่องทาง ไม่ชั้นนำผู้ใช้
	E๕หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	86.97	ยังไม่ชัดเจนพอสำหรับผู้รับบริการ ภาษากว้างมาก อ่านยาก ไม่สรุปประเด็นสำคัญ อัปเดตไม่สม่ำเสมอ
	E6เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	85.50	ยังไม่สร้างความมั่นใจเต็มที่ คำตอบไม่ตรงกันระหว่างเจ้าหน้าที่ อธิบายไม่กระชับ/ไม่เข้าใจง่าย
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	E๗หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	84.22	ผู้รับบริการรู้สึกว่าจะยังไม่มีช่องทางมีส่วนร่วมจริง ไม่มีเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบมีแต่ "รับฟังแบบครั้งคราว" ไม่ต่อเนื่อง
	E8หน่วยงานมีการปรับปรุงการ	87.71	มีการปรับปรุง แต่ ยังไม่ตรงกับความต้องการจริง

	ดำเนินงานให้ตอบสนองต่อ ประชาชน		
	E9 หน่วยงานมีการพัฒนาการ ให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้ สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	88.81	ระบบออนไลน์อาจใช้งานยาก ไม่ครบทุก บริการ ยังต้องใช้เอกสาร/มาติดต่อซ้ำ
ตัวชี้วัดที่ ๙	คะแนนต่ำได้แก่ O19 ข้อมูลสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	50	๑.ข้อมูล "มี แต่ไม่ครบองค์ประกอบ"เช่น ไม่มีวันที่เผยแพร่ไม่มีรายละเอียดครบตาม เกณฑ์ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) ๒. การเปิดเผยข้อมูลไม่ตรงเกณฑ์การประเมิน

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาการองค์กร หรือรักษาในงบประมาณ 2569

ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้อง	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่</p> <p>I1=88 คะแนนสูง แสดงว่ามีมาตรฐานการทำงาน แต่ยังมีบางกระบวนการงาน “ล่าช้า/ไม่เป็นไปตามขั้นตอน”</p> <p>I2= 86 ยังมี Perception เรื่อง “เลือกปฏิบัติ” เสี่ยงด้านภาพลักษณ์ความไม่เป็นธรรม</p> <p>I3= 96.67 แสดงความเข้มแข็งด้าน “ไม่รับสินบน” ต้อง “รักษาระดับ”</p>	<p>1.ยกระดับการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในคณะพยาบาลศาสตร์ให้มีความรวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>2.ปลูกจิตสำนึกของบุคลากรให้ปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>กิจกรรมพัฒนาระบบงาน ตามมาตรฐาน</p> <p>๑) ทบทวน SOP ทุกหน่วยงาน</p> <p>๒) วิเคราะห์จุดคอขวด</p> <p>๓) ปรับปรุงขั้นตอนให้สั้นลงกำหนดแนวปฏิบัติ เดียวกันทุกกลุ่มรับบริการ</p> <p>๔) พัฒนา e-Service / Workflow Online</p> <p>๕) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ (โปสเตอร์/ออนไลน์)</p> <p>๖) อบรมบุคลากร</p> <p>๗) ประกาศนโยบายผู้บริหาร</p> <p>๘) สื่อสารต่อเนื่อง</p> <p>๙) จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม</p> <p>๑๐) ประเมินคุณธรรมบุคลากร</p> <p>๑๑) ยกย่องหน่วยงานต้นแบบ</p> <p>๑๒) ตรวจสอบควบคุมภายในและประเมินผล</p>	ต.ค.๖๘ ถึงก.ย.๖๙	งานบริหารและยุทธศาสตร์
<p>ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ</p> <p>I4= 90.67 แสดงว่างบประมาณใช้ “ตรงวัตถุประสงค์” แต่ยังมี Perception ว่า “บางโครงการไม่คุ้มค่า/ไม่ชัดเจน”</p>	<p>1.โครงการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ</p> <p>- เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนและติดตามงบประมาณ</p> <p>- เปิด เผย ข้อมูล การใช้งบประมาณ</p>	<p>1.โครงการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ</p> <p>1) ทบทวนแผนงบประมาณรายโครงการ</p> <p>2) กำหนด KPI /ผลลัพธ์ที่ชัดเจน</p> <p>3) วิเคราะห์ความคุ้มค่า (Cost -Benefit)</p> <p>4) ติดตามผลการใช้จ่ายรายไตรมาส</p>	ต.ค.๖๘ ถึงก.ย.๖๙	งานบริหารและยุทธศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้อง	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>I5= 90.67 บุคลากรการรับรู้จาก “ความไม่เข้าใจ”</p> <p>I6= 92 ยังมี “ความกังวลเรื่องโปร่งใส” เช่น TOR/การเลือกผู้ขายความกังวลเกิดจาก “ข้อมูลไม่ชัดเจน/ข่าวลือ”</p>	<p>2. กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ด้านระเบียบการเงินและพัสดุ</p> <p>3. กิจกรรมพัฒนาความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>4. กิจกรรมสื่อสารและสร้างความเข้าใจการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>5) รายงานผู้บริหาร</p> <p>6) เผยแพร่แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณบนเว็บไซต์</p> <p>7) จัดทำ Dashboard งบประมาณ</p> <p>8) สื่อสารให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>9) เปิดช่องทางสอบถาม</p> <p>กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ด้านระเบียบการเงินและพัสดุ</p> <p>1) อบรมระเบียบการเบิกจ่าย</p> <p>2) จัดทำคู่มือ /infographic</p> <p>3) สร้าง FAQ</p> <p>4) ให้คำปรึกษาหน่วยงาน</p> <p>กิจกรรมพัฒนาความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>1) ทบทวน TOR ให้ชัดเจน เป็นธรรม</p> <p>2) ใช้ e-GP อย่างเคร่งครัด</p> <p>3) เปิดเผย TOR/ผลการจัดซื้อ</p> <p>4) แต่งตั้งคณะกรรมการหลายฝ่าย</p> <p>5) ชี้แจงขั้นตอนจัดซื้อ</p> <p>6) จัดประชุม /เวที Q&A</p> <p>7) เผยแพร่ infographic</p> <p>8) ตอบข้อสงสัยอย่างโปร่งใส</p>		

ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้อง	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ I6= 94 ยังมรการรับรู้ว่ามี การ “ขอความช่วยเหลือส่วนตัว” จาก ผู้บังคับบัญชา “ไม่กล้าปฏิเสธ” สะท้อนปัญหาเชิงวัฒนธรรม “ความเกรงใจ/ลำดับชั้น”	1.โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ร่วมในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กร (ITA) 2. โครงการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรสู่การเป็น องค์กรคุณธรรม	1) สื่อสารนโยบายแนวปฏิบัติและ จริยธรรมผู้บริหารอย่างชัดเจน 2) อบรมเรื่องสิทธิและบทบาทหน้าที่ ของบุคลากร 3) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้าง บรรยากาศการกล้าพูดและการปฏิเสธ การประพฤติมิชอบ	ต.ค.๖๘ ถึงก.ย.๖๙	งานด้านบริหารและ ยุทธศาสตร์
I8= 96.67 I9= 96.67 ส่วนใหญ่ไม่เคยถูกบังคับบัญชา สั่งให้ทำสิ่งที่เป็นการทุจริตและ รับรู้ว่าหน่วยงานไม่มีการรับ สิบบน				
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สิน ของราชการ I10=83.61 คะแนนต่ำกว่าข้ออื่น สะท้อนว่ามี “การไม่ปฏิบัติตาม ขั้นตอน” เนื่องจากขั้นตอน ยุ่งยาก/ไม่เข้าใจ/วัฒนธรรม ยึดกันเอง I11=97.70 คะแนนสูง แสดงว่ามี จิตสำนึกที่ดี แต่ยัง “ส่วนน้อยที่ เสี่ยง”	มาตรการเสริมสร้างธรรมา ภิบาลและการใช้ทรัพย์สิน ราชการ	1. กิจกรรมปรับปรุงระบบการยืม-คืน ทรัพย์สิน 2.กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน 3.กิจกรรมพัฒนาระบบทะเบียน ทรัพย์สินและตรวจสอบภายใน 4.อัปเดตข้อมูลสม่ำเสมอ 5.วิเคราะห์ความเสี่ยงรายประเภท ทรัพย์สิน 6.กำหนดจุดควบคุม 7.ตรวจสอบและติดตามผล 8.ปรับปรุงมาตรการ	ต.ค.๖๘ ถึงก.ย.๖๙	งานด้านบริหารและ ยุทธศาสตร์

<p>I12=95.41 การกำกับดูแล “ยังไม่ครอบคลุม/ไม่เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ”</p>				
<p>ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต I13=90 ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็น “จุดแข็งองค์กร” I14=89 มีมาตรการแล้วแต่ “ยังไม่ครอบคลุม/ไม่เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ” I15 =88 บุคลากร “ยังไม่มั่นใจ” กลัวถูกเปิดเผย/กลั่นแกล้งช่องทางไม่สะดวก</p>	<p>1.โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) 2. โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม</p>	<p>1) ประกาศนโยบายต่อต้านทุจริตจากผู้บริหาร 2) สื่อสารอย่างต่อเนื่อง 3) กำหนด KPI ด้านคุณธรรม 4) ติดตามผลการดำเนินงาน 5) วิเคราะห์จุดเสี่ยง (Risk Mapping) 6) พัฒนาระบบควบคุมดิจิทัล 7) เชื่อมโยงข้อมูลการเงิน/พัสดุ 8) ติดตามและปรับปรุง 9) สรุปผลการร้องเรียน (ไม่เปิดเผยตัวตน) 10) รายงานต่อบุคลากร 11) แสดงผลการแก้ไขปัญหา 12) เปิด Q&A</p>	<p>ต.ค.๖๘ ถึง ก.ย.๖๙</p>	<p>งานด้านบริหารและยุทธศาสตร์</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน E1=82.02 ระดับ “ปานกลาง” สะท้อนความล่าช้า/ขั้นตอนซับซ้อน E2=83.85 ผู้รับบริการบางส่วนยังรู้สึก “ไม่เท่าเทียม”</p>	<p>1.โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) 2. โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม</p>	<p>1.ปรับปรุงกระบวนการให้บริการโดยวิเคราะห์ขั้นตอนบริการ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน กำหนดระยะเวลา ทดลองใช้และปรับปรุง 2.พัฒนาระบบบริการดิจิทัล (e-Service/ One Stop Service) โดยรวมบริการในจุดเดียว (One Stop)</p>	<p>ต.ค.๖๘ ถึง ก.ย.๖๙</p>	<p>-งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล -งานบริหารทั่วไป ด้านบริหารและยุทธศาสตร์</p>

		แจ้งสถานะงานแบบ Real-Time และ ประเมินความพึงพอใจ		
E3= 100 คะแนนสูงมาก ไม่มี การเรียกรับสินบน เป็น “จุด แข็ง”		3.ยกระดับความเป็นธรรมในการ ให้บริการกำหนดมาตรฐานบริการ เดียวกัน ลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล สื่อสารหลัก “First come ,First served” 4.อบรมมาตรฐานการให้บริการกำหนด คู่มือบริการประเมินพฤติกรรม เจ้าหน้าที่ และ Feedback ปรับปรุง		
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการ สื่อสาร E4= 88.26 มีช่องทางการแต่ “ไม่รวมศูนย์/ค้นหายาก” ข้อมูลกระจัดกระจาย E5= 86.97 ข้อมูล “ไม่ชัดเจน/ อัปเดตไม่สม่ำเสมอ” E6= 85.50 คำตอบ “ไม่ ตรงกัน/ไม่ชัดเจน”	1.โครงการยกระดับคณะ พยาบาลศาสตร์ สู่องค์กร อัจฉริยะด้วยการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารจัดการ องค์กรสู่ความเป็นเลิศ 2. โครงการพัฒนารูปแบบการ สร้างความผูกพันองค์กรแบบ เป็นหุ้นส่วน (Model of Partnership Employee Engagement) ที่ส่งเสริม บรรยากาศการทำงานเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล HRE	1.พัฒนาระบบสารสนเทศ โดยสำรวจ ทุกช่องทางข้อมูลออกแบบเว็บไซต์ /Portal กลาง จัดหมวดหมู่ข้อมูลใหม่ (User – friendly) เชื่อมโยงทุกช่อง ทางเข้าสู่จุดเดียว 2. เร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดย จัดทำแผนประชาสัมพันธ์รายเดือน กำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละเนื้อหา อัปเดตข้อมูลสม่ำเสมอ ติดตามผลการ เข้าถึง 3. ปรับรูปแบบการสื่อสารให้ง่ายใช้ Infographic / Video สรุป Key Message ชัดเจน ทดสอบความเข้าใจ ให้ผู้ใช้ 4.อบรมทักษะการสื่อสารเจ้าหน้าที่และ ให้การให้บริการฝึกอบรมคำถาม	ต.ค.๖๘ ถึง ก.ย. ๖๙	-งานพัฒนารัพยากรบุคคล -งานบริหารทั่วไป ด้านบริหารและยุทธศาสตร์

		<p>สถานการณ์จริง ประเมินผลหลังอบรม</p> <p>Coaching รายบุคคล</p> <p>5.เปิดช่องทาง Chat/Line OA กำหนด SLA การตอบบันทึกคำถามเพื่อพัฒนา FAQ ประเมินความพึงพอใจ</p>		
<p>ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน</p> <p>E7= 84.22 คะแนนต่ำ ผู้รับบริการรู้สึก “ไม่มีส่วนร่วมจริง” ไม่มีเวทีอย่างเป็นทางการ</p> <p>E8 = 87.71 มีการปรับปรุงแต่ “ยังไม่ตรงความต้องการจริง”</p> <p>E9=88.81 ระบบออนไลน์ “ยังไม่ครบ/ใช้งานยาก”</p>	<p>1.กิจกรรมพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ/นักศึกษา</p> <p>2.กิจกรรมพัฒนาเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.กิจกรรมพัฒนาการให้บริการตามความต้องการผู้ใช้</p> <p>4.กิจกรรมพัฒนาระบบบริการออนไลน์ครบวงจร</p>	<p>1.จัดตั้งช่องทางรับฟังความคิดเห็น จัดเวทีรับฟังสรุปผลความคิดเห็น นำไปปรับปรุงงาน</p> <p>2.สำรวจความต้องการผู้ใช้ออกแบบบริการใหม่ ทดลองใช้ ปรับปรุงตาม</p> <p>3.ลดขั้นตอนงาน ใช้เอกสารดิจิทัลรวมบริการจุดเดียว</p> <p>4.ติดตามผล</p>	<p>ต.ค.๖๘ ถึง ก.ย.๖๙</p>	<p>-งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>-งานบริหารทั่วไป</p> <p>ด้านบริหารและยุทธศาสตร์</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ 9 การประเมินเผยแพร่ข้อมูล</p> <p>๐19 ข้อมูล “มีแต่ไม่ครบองค์ประกอบ” เช่น ไม่มีวันที่เผยแพร่ไม่มีรายละเอียดครบเกณฑ์ไม่มีรายละเอียดครบตามเกณฑ์ไม่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence)</p>	<p>1. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการมาตรการเชิงรุกด้านการจัดการเรื่องร้องเรียนและการมีส่วนร่วม</p>	<p>1.จัดอบรมจัดเอกสาร OIT สำหรับการจัดระบบการเปิดเผยสถิติการร้องเรียน โดยจัดทำรายงานสรุปกิจกรรมสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบรายไตรมาสและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ คณะพยาบาลศาสตร์ อย่างสม่ำเสมอแม้จะไม่มีเรื่องร้องเรียนก็ต้องระบุว่า “ไม่มีเรื่องร้องเรียน”</p> <p>2.จัดเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นโดยจัดกิจกรรมทั้งแบบ OneSite และออนไลน์ ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริการเข้ามา</p>	<p>ต.ค.๖๘ ถึงก.ย.๖๙</p>	<p>งานบริหารและยุทธศาสตร์</p>

		มีส่วนร่วมในการวิพากษ์หรือ เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของคณะ พยาบาลศาสตร์ (กิจกรรม Meet the Dean กับนักศึกษาทุกเดือน		
--	--	---	--	--