



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบการประเมินที่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง ซึ่งสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 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 โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 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 ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่กำหนดให้ส่วนงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ต้องผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาประกอบการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของ สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้คะแนน 81.60 โดยมีคะแนนลดลงจากปี 2565 จำนวน 0.17คะแนน อยู่ในระดับ B โดยมีรายละเอียดผลการประเมินรายตัวชี้วัด ดังนี้

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	คะแนน	หมายเหตุ
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน หรือแบบวัด IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	88.20	เพิ่มขึ้น 3.99 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	75.90	เพิ่มขึ้น 5.21 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	77.03	เพิ่มขึ้น 3.37 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	79.96	เพิ่มขึ้น 4.27 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	76.50	เพิ่มขึ้น 18.16 คะแนน จากปี 2565
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หรือแบบวัด EIT (External Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	86.21	เพิ่มขึ้น 3.10 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	78.90	เพิ่มขึ้น 3.15 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน	77.50	ลดลง 1.83 คะแนน จากปี 2565
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หรือแบบวัด OIT (Open Data Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล	87.88	ลดลง 6.06 คะแนน จากปี 2565
	ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต	70.00	ลดลง 7.78 คะแนน จากปี 2565

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปี 2566 ทั้งจากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ยังไม่บรรลุค่าเป้าหมาย (คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 85) ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัดจาก 10 ตัวชี้วัด โดยในกลุ่มนี้มีจำนวน 2 ตัวชี้วัดที่มีแนวโน้มลดลงจากปีก่อนหน้าด้วย นอกจากนี้ ยังมีจำนวน 1 ตัวชี้วัดที่บรรลุค่าเป้าหมายแต่มีคะแนนลดลงจากปีก่อนหน้า เมื่อลำดับความสำคัญในประเด็น ความท้าทายเพื่อปรับปรุงกระบวนการต่างๆ สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ลำดับความสำคัญเพื่อปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินการไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มไม่ดีขึ้น ประกอบด้วย
 - การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในด้านกระบวนการปรับปรุงระบบการทำงาน
 - การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ
2. ลำดับความสำคัญเพื่อเร่งประสิทธิภาพการดำเนินการ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินการไม่บรรลุค่าเป้าหมายแต่มีแนวโน้มดีขึ้น ประกอบด้วย
 - การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายในด้านการใช้งบประมาณ
 - การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายในด้านการใช้อำนาจ
 - การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายในด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ
 - การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายในด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต
3. ลำดับความสำคัญที่ต้องเฝ้าระวังและรักษาประสิทธิภาพการดำเนินการ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินการบรรลุค่าเป้าหมายแต่มีแนวโน้มแย่ลง ประกอบด้วย
 - การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการป้องกันทุจริต

สามารถนำผลข้างต้นมาสรุปผลการวิเคราะห์ภาพรวมแล้วจำแนกลงเป็นกระบวนการรายประเด็นดังต่อไปนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเด็นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) และภายนอก (e) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i1-i6
- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ข้อ e1-e4
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ข้อ e11-e12 และ e15 และ

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่		
i1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	80.07
	i1.1 • โปรงใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	81.76
	i1.2 • โปรงใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	78.38
i2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	79.50
i3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	73.65
	i3.1 • มุ่งผลสำเร็จของงาน	81.08
	i3.2 • ให้ความสำคัญของงานมากกว่าธุระส่วนตัว	79.05
	i3.3 • พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	78.38
i4	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	100.00
	i4.1 • เงิน	97.30
	i4.2 • ทรัพย์สิน	100.00
	i4.3 • ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	100.00
i5	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้หรือไม่	100.00
	i5.1 • เงิน	100.00
	i5.2 • ทรัพย์สิน	100.00
	i5.3 • ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	100.00
i6	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	96.40
	i6.1 • เงิน	97.30
	i6.2 • ทรัพย์สิน	97.30
	i6.3 • ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	94.59
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน		คะแนน
e1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงานให้บริการแก่ท่าน ดังประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	80.59

ข้อ	คำถาม	คะแนน
	e1.1 • โปรงใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	82.24
	e1.2 • โปรงใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	78.95
e2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	82.89
e3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	85.53
e4	ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ร้องขอให้จ่าย หรือให้สิ่งต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือให้บริการหรือไม่	99.12
	e4.1 • เงิน	100.00
	e4.2 • ทรัพย์สิน	100.00
	e4.3 • ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	97.37
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.32
e12	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	73.68
e15	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.97
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o10	แผนดำเนินงานประจำปี	100
o11	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	100

2. การให้บริการและระบบ E-service

สำหรับประเด็นการให้บริการและระบบ E-service จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) ภายนอก (e) รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i1-i3
- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ข้อ e1-e3 และ e5

- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ข้อ e11-e12 และ e15 และ
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o14-o17 และ o33

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่		
i1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	80.07
	i1.1 • โปรงใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	81.76
	i1.2 • โปรงใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	78.38
i2	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	79.50
i3	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้หรือไม่	73.65
	i3.1 • มุ่งผลสำเร็จของงาน	81.08
	i3.2 • ให้ความสำคัญของงานมากกว่าธุระส่วนตัว	79.05
	i3.3 • พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	78.38
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน		
e1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ดังประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	80.59
	e1.1 • โปรงใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	82.24
	e1.2 • โปรงใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	78.95
e2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	82.89
e3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	85.53
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.32
e12	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	73.68

ข้อ	คำถาม	คะแนน
e15	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.97
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o14	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100.00
o15	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100.00
o16	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100.00
o17	E-Service	100.00
o33	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100.00

จะเห็นได้ว่าในประเด็นการให้บริการและระบบ E-service ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้บริการอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มารับบริการอย่างทั่วถึงในวงกว้าง โดยเฉพาะในประเด็นที่มีค่าคะแนนต่ำจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- i1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด
- i2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด
- i3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร
- e1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ดังประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด
- e2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด
- e11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด
- e12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด
- e15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

สำหรับประเด็นการให้บริการและระบบ E-service จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก (e) และการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ข้อ e6-e10 ยกเว้นการมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ (e8)

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร		
e6	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	77.96
	e6.1 • เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	78.29
	e6.2 • มีช่องทางหลากหลาย	77.63
e7	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	73.03
e8	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการหรือไม่	94.74
e9	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	79.61
e10	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	71.05
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o1	โครงสร้าง	100.00
o2	ข้อมูลผู้บริหาร	100.00
o3	อำนาจหน้าที่	100.00
o4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100.00
o5	ข้อมูลการติดต่อ	100.00
o6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100.00
o7	ข่าวประชาสัมพันธ์	100.00
o8	Q&A	100.00
o9	Social Network	100.00

จะเห็นได้ว่าในประเด็นการช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนนน้อย จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่

- e6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด
- e7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด
- e9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด
- e10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่

โดย 4 ประเด็นดังกล่าวอยู่ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้ความสำคัญในประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

สำหรับประเด็นสำหรับประเด็นการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) และการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในข้อ i19-i24 และ
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล o36-037

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ		
i19	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	89.86
i20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	66.89
i21	ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	77.03
i22	บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	98.65
i23	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	72.97

ข้อ	คำถาม	คะแนน
i24	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	74.32
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
O36	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	0
O37	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ของ สถาบันพัฒนาสุภาพอาชีพ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนนน้อย จำนวน 6 ประเด็นได้แก่ ได้แก่

- i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด
- i21 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด
- i23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด
- i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด
- O36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี
- O37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โดย 6 ประเด็นดังกล่าวอยู่ในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันพัฒนาสุภาพอาชีพ มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้ความสำคัญและสร้างกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามประกาศ ข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติอย่างถูกต้อง

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) และการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ในข้อ i7-i12 และ
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o18-o24 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ		
i7	ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	66.22
i8	หน่วยงานของท่าน ใช้งบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	73.31
	i8.1 • คุ่มค่า	73.65
	i8.2 • ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	72.97
i9	หน่วยงานของท่าน ใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	80.41
i10	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่าย ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	89.19
i11	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	86.15
	i11.1 • โปร่งใส ตรวจสอบได้	82.43
	i11.2 • เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	89.86
i12	หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้	60.14
	i12.1 • สอบถาม	65.54
	i12.2 • ทักท้วง	58.11
	i12.3 • ร้องเรียน	56.76
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o18	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100.00
o19	รายงานการกำกับติดตามการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00
o20	รายงานผลการใช้งบประมาณประจำปี	100.00
o21	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100.00
o22	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100.00
o23	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	100.00
o24	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100.00

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนนน้อย จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

- i7 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด
- i8 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด
- i12 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้

โดย 3 ประเด็นดังกล่าวอยู่ในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้ความสำคัญ และสร้างความเชื่อมั่นการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

สำหรับประเด็นการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) และการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ในข้อ i13-i18
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ i27
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o23-o26 และ o39-o41

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ		
i13	ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	75.68
i14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	70.27
i15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	69.59
i16	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	72.30
i17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	91.89
i18	การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	82.43
	i18.1 • ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	77.03
	i18.2 • มีการซื้อขายตำแหน่ง	94.59
	i18.3 • เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	75.68
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต		

ข้อ	คำถาม	คะแนน
i25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านทุจริต มากน้อยเพียงใด	77.03
i26	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการต่อไปนี้หรือไม่	64.86
	i26.1 • ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	70.27
	i26.2 • จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	59.46
i27	ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	87.84
i28	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.73
	i28.1 • เฝ้าระวังการทุจริต	83.11
	i28.2 • ตรวจสอบการทุจริต	78.38
	i28.3 • ลงโทษทางวินัย	77.70
i29	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.05
i30	หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร	70.50
	i30.1 • สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	71.62
	i30.2 • สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	68.24
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	0
o26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	0
o27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100.00
o28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	0

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนนน้อย ได้แก่

- i13 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด
- i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด
- i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด

- i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด
- i18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด
- i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านทุจริต มากน้อยเพียงใด
- i26 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน หรือไม่
- i28 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการ เฝ้าระวังการทุจริต / ตรวจสอบการทุจริต / ลงโทษทางวินัยต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด
- i29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด
- i30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก และสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้อย่างไร
- o25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- o26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- o28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

โดยประเด็นดังกล่าวอยู่ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้ความสำคัญและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

สำหรับประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน จะสะท้อนความเร่งด่วนของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (i) ภายนอก (e) และการเปิดเผยข้อมูล (o) สำหรับตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่า 85 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ i25-i30
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร e6-e10
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o29-o33 และ
- ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต o34-o43

ซึ่งมีผลการประเมินในปี 2566 ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต		
i25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านทุจริต มากน้อยเพียงใด	77.03
i26	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการต่อไปนี้อย่างไร	64.86
	i26.1 • ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	70.27
	i26.2 • จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	59.46
i27	ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	87.84
i28	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.73
	i28.1 • เฝ้าระวังการทุจริต	83.11
	i28.2 • ตรวจสอบการทุจริต	78.38
	i28.3 • ลงโทษทางวินัย	77.70
i29	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	79.05
i30	หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นต่อไปนี้อย่างไร	70.50
	i30.1 • สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	71.62
	i30.2 • สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	68.24
	i30.3 • มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	71.62
	i30.4 • มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	64.86
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร		
e6	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	77.96
	e6.1 • เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	78.29
	e6.2 • มีช่องทางหลากหลาย	77.63
e7	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	73.03
e8	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการหรือไม่	94.74

ข้อ	คำถาม	คะแนน
e9	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	79.61
e10	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	71.05
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.32
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o29	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	100.00
o30	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	100.00
o31	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	100.00
o32	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	100.00
o33	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100.00
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต		
o34	เจตจางสุจริตของผู้บริหาร	100.00
o35	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	100.00
o36	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	0.00
o37	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	0.00
o39	แผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี	100.00
o40	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	100.00
o41	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	0.00
o42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100.00
o43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100.00

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนนน้อย ได้แก่

- i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านทุจริต มากน้อยเพียงใด
- i26 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน หรือไม่

- i28 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการ เฝ้าระวังการทุจริต / ตรวจสอบการทุจริต / ลงโทษทางวินัยต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด
- i29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด
- i30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก และสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้อย่างไร
- e6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน / มีช่องทางหลากหลายมากน้อยเพียงใด
- e7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด
- e9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด
- e10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่
- e11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุง คุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด
- o36 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี
- o37 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต
- o41 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

โดยประเด็นดังกล่าวอยู่ใน ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นประเด็นที่สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องให้ความสำคัญและสร้างความเชื่อมั่นในกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ในประเด็นกระบวนการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายที่ต้องเร่งดำเนินการและสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานภายในองค์กร ยกระดับสมรรถนะของบุคลากรและหน่วยงานในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจนั้น สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาพิจารณาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี 2566 ในประเด็นกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน 3 ประเด็น ได้แก่ 1.1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน บางรายมีความเห็น ว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน	จากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า 1.1 บุคลากรในหลายหน่วยบริการขององค์กร มีการกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานเฉพาะกระบวนการหลักบางกระบวนการ และยังไม่มี การกระจายกรอบเวลาในขั้นตอนย่อยที่เป็นจุดวิกฤต ทำให้เกิด ปัญหางานล่าช้าหรือต้องเร่งรีบ ส่งผลต่อคุณภาพของงานและการบริการ	สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนดให้มีการประชุมปฏิบัติการทั้งสถาบันฯ เดือนละสองครั้ง เพื่อให้ทุกหน่วยงานของสถาบันฯ 1.1 ทบทวนแผนปฏิบัติการและขั้นตอนการดำเนินงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดย่อยและกรอบเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อบรรลุตัวชี้วัดของงาน โดยให้ความสำคัญกับงานที่มีสถิติปัญหาความล่าช้ามากที่สุดหรือทำให้เกิดผลกระทบมากที่สุดให้เร่งดำเนินการก่อน	หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยทุกหน่วย	ไตรมาส 1-4

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
<p>การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา</p> <p>1.2 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน บางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร</p> <p>1.3 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน บางรายมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา</p>	<p>1.2 ไม่มีการสื่อสารขั้นตอนการดำเนินงานหรือข้อมูลผู้ให้บริการที่ชัดเจน</p> <p>1.3 ไม่มีการประเมินผลการให้บริการและนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1.2 แสดงผังขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญให้ผู้รับบริการทราบ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบ ณ จุดให้บริการ</p> <p>1.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกเพื่อประเมินประสิทธิผลการปรับปรุงดำเนินงาน</p>		
2. การให้บริการและการพัฒนาระบบ e-service				
<p>จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี 2566 ในประเด็นการให้บริการและระบบ E-</p>	<p>2.1 ไม่มีการสื่อสารขั้นตอนการดำเนินงานหรือข้อมูลผู้ให้บริการที่ชัดเจน</p>	<p>2.1 แสดงผังขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญให้ผู้รับบริการทราบ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการทราบ ณ จุดให้บริการ</p>	<p>- หัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยทุกหน่วย</p> <p>- หน่วยสื่อสารองค์กร</p>	<p>ไตรมาส 1-4</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
<p>service พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน 3 ประเด็น ได้แก่</p> <p>2.1 มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร</p> <p>2.2 มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร</p>	<p>2.2 ไม่มีการประเมินผลการให้บริการและนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>2.3 กระบวนการทำงานและบริการไม่ได้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>2.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกเพื่อประเมินประสิทธิผลการปรับปรุงดำเนินงาน</p> <p>2.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการดำเนินการ เพื่อลดระยะเวลาการส่งต่อเอกสารและควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน</p> <p>ผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นจากการดำเนินการดังกล่าว ได้แก่ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบประเมินออนไลน์ การบริหารจัดการหอพักอาเซียนเฮาส์โดยใช้ระบบจองออนไลน์ การติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาในหลักสูตรโดยใช้ e-dashboard</p>	<p>- นักวิชาการคอมพิวเตอร์</p>	

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่ การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
2.3 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือ ผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน บางรายมีความเห็นว่า หน่วยงานยังไม่มีปรับปรุง วิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการให้มีความ สะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา				
3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร				
จากการวิเคราะห์ผลการ ประเมินในปี 2566 ในประเด็น ช่องทางและรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร พบว่ามีประเด็นที่ควร ยกระดับค่าคะแนน ได้แก่ ช่อง ทางการเผยแพร่ข้อมูลของ หน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึง ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ ประชาชนหรือผู้รับบริการได้	3.1 ยังไม่มีการดำเนินการใช้ ช่องทางการสื่อสารโดยใช้โซเชียล มีเดียได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.2 การสื่อสารในช่องทางต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และอื่นๆ ไม่ มีกระบวนการปรับปรุงอย่างเป็น ระบบ	3.1 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น สื่อ Social Media 3.2 ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลเว็บไซต์ให้เป็น ปัจจุบัน สามารถบริการให้ผู้รับบริการสืบค้น ข้อมูลบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.3 กำหนดกรอบเวลาในการปรับปรุงและ นำเสนอข้อมูลในช่องทางต่างๆอย่างเป็น ระบบ	หน่วยสื่อสารองค์กร	ไตรมาส 1-2

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่ การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจน เพียงพอ				
4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ				
จากการวิเคราะห์ผลการ ประเมินในปี 2566 ในประเด็น กระบวนการกำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของทางราชการ พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับ ค่าคะแนน ได้แก่ ประเด็น เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ หรือมีการขอยืม ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือ ขาดการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อ ป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว	4.1 สถาบันฯ มิไม่ได้ปรับปรุง กำหนดแนวทางการใช้ทรัพย์สิน ของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน 4.2 ไม่มีการสื่อสารเพื่อสร้างความ ตระหนักให้แก่บุคลากรทราบอย่าง เหมาะสม	4.1 กำหนดแนวทางการใช้ทรัพย์สินของ ราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4.2 ประชาสัมพันธ์แนวทางฯ/แจ้งเวียน แนวทาง การนำเสนอในที่ประชุมปฏิบัติการ ของส่วนงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ	- หน่วยการเงินและพัสดุ - หน่วยบริหารงานทั่วไป - หน่วยสื่อสารองค์กร	ไตรมาส 1-4

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่ การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
<p>จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี 2566 ในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน 2 ประเด็น ได้แก่</p> <p>5.1 บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ</p> <p>5.2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบางราย ไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ</p>	<p>5.1 กระบวนการปฏิบัติ การประจำวันและอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างในอดีตไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกรอบค้ำใช้จ่ายตามแผนงบประมาณ</p> <p>5.2 การสื่อสารความคืบหน้าของการใช้จ่ายงบประมาณในที่ประชุมปฏิบัติ การ และ ที่ ประชุมคณะกรรมการประจำส่วนงาน</p>	<p>5.1 สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียนได้กำหนดกระบวนการทำงานให้มีความโปร่งใสในการใช้งบประมาณฯและการจัดซื้อจัดจ้าง โดยกำหนดให้คำขอในการจัดซื้อจัดจ้างทุกรายงานต้องแสดงความเชื่อมโยงกับแผนงบประมาณ โดยแสดงรายการตามกรอบวงเงินงบประมาณ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง (งานการเงิน งานพัสดุ งานแผน และยุทธศาสตร์)สามารถกำกับกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามแผนงบประมาณและการเงิน</p> <p>5.2 ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการจัดซื้อจัดจ้างโดยไม่อยู่ในแผนงบประมาณ คำขอจะถูกบรรจุลงในวาระเพื่อให้คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการประชุมคณะกรรมการชุดดังกล่าว</p>	<p>หน่วยยุทธศาสตร์และพัฒนาคูณภาพ</p>	<p>ไตรมาส 1-4</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
		<p>กำหนดให้มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้งเพื่อติดตาม กำกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ในภาพรวมของสถาบันฯ</p> <p>5.3 การดำเนินงานตามแผนงบประมาณในภาพรวมจะถูกสื่อสารในที่ประชุมปฏิบัติการด้วย ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ</p>		
6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
<p>จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี 2566 ในประเด็น กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน 1 ประเด็น ได้แก่</p> <p>6.1 บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>6.1 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่ชัดเจน</p> <p>6.2 บุคลากรระดับปฏิบัติการไม่ได้เชื่อมโยงการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานประจำวันเพื่อยกระดับในเกิดประสิทธิผลเชิงกลยุทธ์ ทำให้การจัดสรรบุคลากรและภาระงานไม่ชัดเจน ไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>6.1 สถาบันฯใช้กระบวนการการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (performance agreement) ในการจัดสรรภาระงานให้แก่บุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนหมวดภาระงานได้ตามกรอบที่กำหนดให้และจัดทำตัวชี้วัดการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง</p> <p>6.2 สถาบันฯกำหนดนโยบายและสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานประจำวันและ</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ไตรมาส 1</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่ การปฏิบัติ	สาเหตุ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
ศึกษาดูงาน หรือ ให้ ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม		พัฒนาการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง กับงานของตนเอง 6.3 การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสื่อสาร ภายในสถาบันฯ		
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
จากการวิเคราะห์ผลการ ประเมินในปี 2566 ในประเด็น กลไกและมาตรการในการแก้ไข ป้องกันการทุจริตภายใน หน่วยงาน พบว่ามีประเด็นที่ ควรยกระดับค่าคะแนนเร่งด่วน 1 ประเด็น ได้แก่ 7.1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือ ผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงาน บางรายมีความเห็นว่า หน่วยงานยังขาดการปรับปรุง องค์กรให้มีความโปร่งใสมาก เท่าที่ควร	การดำเนินการและแก้ไขป้องกัน การทุจริตภายในหน่วยงานไม่มี แผนปฏิบัติการชัดเจน มีเพียงการ สื่อสารแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการ ทุจริตภายในหน่วยงาน	7.1 จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงาน ผลการดำเนินงานตามแผนด้วย	สำนักงานผู้อำนวยการ	ไตรมาส 1-2

ข้อจำกัดของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

1. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการดำเนินการ
2. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ