

รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ.2568

(1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ส่งเสริมความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย No gift policy	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	100,000	100,000	ทุกเดือน	ดำเนินการจัดประชุมสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคลากรเข้าร่วมประชุมจำนวน 8 ครั้ง	สภา พนักงาน
2. เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมความโปร่งใส ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรให้รับทราบและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	กิจกรรมการแสดงเจตจำนงสุจริต/ประกาศนโยบาย No gift policy ของประธานสภาพนักงาน สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาและบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	27 ม.ค. 68	ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคลากรร่วมกันประกาศนโยบายและเจตนารมณ์ ไม่ให้ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No gift policy) ผ่านที่ประชุม กิจกรรม และประชาสัมพันธ์ บน	สภา พนักงาน

					เว็บไซต์ http://www.staff-council.up.ac.th/	
3. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและจัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน	3. กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและจัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	29 ม.ค. 68	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและผ่านทาง เว็บไซต์ http://www.staff-council.up.ac.th/	สภา พนักงาน
4. ส่วนงานสร้างการรับรู้ของบุคลากร ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของส่วนงาน	กิจกรรมนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ทุกเดือน	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย (UP ITA) ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม คะแนน 92.96 คะแนน และนำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาปรับปรุงการดำเนินงาน ผ่านการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	สภา พนักงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>5. ใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส โดยโครงการนี้จัดอยู่ภายใต้ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกการกำกับดูแลและการตัดสินใจที่เป็นระบบโปร่งใส และตรวจสอบได้ผ่านกระบวนการประชุมตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>การประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภานักงานตลอดทั้งปี</p>	<p>100,000</p>	<p>100,000</p>	<p>ทุกเดือน</p>	<p>ดำเนินการจัดประชุมสามัญสภานักงานมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างสม่ำเสมอตามวาระที่กำหนด โดยมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณาสู่ประชาคมอย่างเปิดเผย และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ผ่านเว็บไซต์ http://www.staff-council.up.ac.th/ โดยมีบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านผู้แทนสภานักงานจากส่วนงานต่างๆ</p>	<p>สภา พนักงาน</p>

หลักฐานมาตรการที่ 5

ใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส โดยโครงการนี้จัดอยู่ภายใต้ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกการกำกับดูแลและการตัดสินใจที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ผ่านกระบวนการประชุมตามหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมหรือโครงการ

การประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนํักงานตลอดทั้งปี

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 4/2568

กิจกรรม/มาตรการ

การประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 4/2568 เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริตในการดำเนินงานของสภาพนํักงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน

ในวันพฤหัสบดีที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป ณ สโมสรสภาพนํักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา สภาพนํักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดการประชุมคณะกรรมการสภาพนํักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 4/2568 โดยได้รับเกียรติจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลธิดา เทพหินลัพ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมพิจารณาแนวทางการดำเนินงานร่วมกับ รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ ประธานสภาพนํักงานมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภาพนํักงาน

การประชุมครั้งนี้มีวาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมธรรมาภิบาล ได้แก่ การพิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนํักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท. การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ และการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนํักงานสายสนับสนุนแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 1 ตำแหน่ง

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสภาพนํักงานให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลต่อที่ประชุม มีการร่วมกันพิจารณาและตรวจสอบการดำเนินงาน ตลอดจนลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

ผลการดำเนินงานแต่ละมาตรการ/กิจกรรม

1. การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุม

สภาพนักงานได้บรรจุวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” เพื่อให้คณะกรรมการได้รับทราบ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างเปิดเผย การรายงานดังกล่าวช่วยให้การบริหารงบประมาณของสภาพนักงานเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลที่เกิดขึ้น

คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับทราบสถานะการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณมีความรอบคอบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น

2. การพิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท.

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแผนการดำเนินงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท. เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้

ผลที่เกิดขึ้น

สภาพนักงานมีแนวทางดำเนินงานที่เป็นระบบมากขึ้น ลดความเสี่ยงจากการบริหารจัดการโดยขาดการกำกับดูแล ลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เหมาะสม และช่วยให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส และตรวจสอบได้

3. การดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานสายสนับสนุนแทนตำแหน่งที่ว่างลง

ที่ประชุมได้พิจารณาแนวทางการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานสายสนับสนุนแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 1 ตำแหน่ง เพื่อให้การได้มาซึ่งผู้แทนบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ผลที่เกิดขึ้น

การดำเนินการเลือกตั้งช่วยส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ลดความเสี่ยงจากการแต่งตั้งหรือคัดเลือกโดยไม่โปร่งใส และทำให้การได้มาซึ่งกรรมการสภาพนักงานเป็นไปตามกระบวนการที่ตรวจสอบได้

4. การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและคณะกรรมการ

การประชุมครั้งนี้มีผู้บริหารมหาวิทยาลัยเข้าร่วมให้ข้อเสนอแนะ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ของสภาพนักงาน การเปิดพื้นที่ดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจของสภาพนักงานไม่ดำเนินการโดยลำพัง แต่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่าย

ผลที่เกิดขึ้น

สภาพนักงานได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ

ภาพประกอบกิจกรรมการประชุมสามัญครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2568 ณ อาคารสโมสรสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา





5.2 การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2568

กิจกรรม/มาตรการ

การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2568 เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการป้องกันการทุจริตในการดำเนินงานของสภาพนักงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน

ในวันพฤหัสบดีที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป ณ สโมสรสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้จัดการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2568 โดยได้รับเกียรติจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิทย์ ปัญญาวงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกับ รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะกรรมการสภาพนักงาน

การประชุมครั้งนี้มีวาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริต ได้แก่ การประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ การเสนอแนวทางใหม่วิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การพิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. และการพิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท.

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสภาพนักงานให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลต่อที่ประชุม มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและคณะกรรมการ มีการพิจารณาเรื่องงบประมาณและแผนงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมุ่งลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มี การตรวจสอบ

1. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่อง การประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสภาพนักงาน ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้

ผลการดำเนินงาน

สภาพนักงานได้ใช้เวทีการประชุมในการร่วมกันพิจารณาแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานตามดุลยพินิจโดยไม่มีแผนรองรับ และช่วยให้การบริหารงานของสภาพนักงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุม

ที่ประชุมมีวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” เพื่อให้คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับทราบสถานะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

ผลการดำเนินงาน

การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมเป็นมาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต เพราะทำให้การใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงานมีความเปิดเผย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยคณะกรรมการ การดำเนินการนี้ช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ การเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง หรือการบริหารงบประมาณโดยขาดการกำกับติดตาม

3. การพิจารณาแนวทางการเสนอให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่อง แนวทางการเสนอให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

การพิจารณาประเด็นดังกล่าวในที่ประชุมช่วยให้การจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการเป็นไปอย่างรอบคอบ มีการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรเป็นสำคัญ การดำเนินงานลักษณะนี้ช่วยลดความเสี่ยงจากการเสนอแนวทางเชิงนโยบายโดยขาดข้อมูลรองรับ หรือเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

4. การพิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.

ที่ประชุมได้พิจารณา แบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เพื่อใช้เป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาจากบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการดำเนินงาน

สภาพนักงานได้เตรียมกลไกการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผ่านแบบฟอร์มที่สามารถรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้โดยตรง การดำเนินการนี้ช่วยส่งเสริมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ เพราะเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการดำเนินงานของสภาพนักงานและมหาวิทยาลัย

5. การพิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท.

ที่ประชุมได้พิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปชมท. เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและเป็นระบบ

ผลการดำเนินงาน

สภาพนักงานได้ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน แบ่งบทบาทหน้าที่ และวางแผนการจัดประชุม ปชมท. อย่างรอบคอบ การดำเนินการดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงด้านการบริหารโครงการ เช่น การใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงวัตถุประสงค์ การดำเนินงานล่าช้า การขาดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน หรือการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ

6. การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร

การประชุมครั้งนี้มีผู้บริหารมหาวิทยาลัยเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ

ผลการดำเนินงาน

การเปิดเวทีให้ผู้บริหารและคณะกรรมการสภาพนักงานร่วมกันพิจารณา ช่วยเพิ่มความรอบคอบในการดำเนินงาน ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

ภาพประกอบกิจกรรมการประชุมสามัญครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันพฤหัสบดี ที่ 14 สิงหาคม 2568 ณ อาคารสโมสรสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา





5.3 การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2568

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่จันทร์ที่ 19 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยมีประธานสภาพนักงานและคณะกรรมการสภาพนักงานเข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาวาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสภาพนักงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

ในการประชุมมีการพิจารณาเรื่องสำคัญ ได้แก่ ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยสภาพนักงาน การเลือกคณะกรรมการสภาพนักงานเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายลูกจ้าง การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. โครงการศึกษาดูงานและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงการรายงานค่าใช้จ่ายของสภาพนักงาน

การนำประเด็นดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการช่วยให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีความรอบคอบ เปิดเผย และลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะเรื่องการรายงานค่าใช้จ่าย การคัดเลือกผู้แทนเข้าร่วมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และผลประโยชน์ของบุคลากร

ผลการประชุมดังกล่าวจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการป้องกันการทุจริตของสภาพนักงาน โดยส่งเสริมให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความเป็นธรรม และตรวจสอบได้

รูปประกอบการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2568



มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>6. พัฒนาระบบการวางแผนที่มีธรรมาภิบาล" โดยมุ่งเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา</p>	<p>โครงการศึกษาดูงาน สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>	<p>50,000</p>	<p>50,000</p>	<p>19-20 มิถุนายน 2568</p>	<p>1. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เข้าศึกษาดูงาน ณ สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2568 เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารงานสภาพนักงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย</p>	<p>สภาพนักงาน</p>

					<p>2. พัฒนาระบบการวางแผน ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล คณะกรรมการสภาพนั้กงาน ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการ จัดทำแผนงานที่มีเป้าหมาย ชัดเจน มีตัวชี้วัด มีแนวทาง ติดตามผล และสามารถ ตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยให้การ ดำเนินงานของสภาพนั้กงาน เป็นระบบมากขึ้น</p> <p>3. นำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับ ใช้กับสภาพนั้กงาน มหาวิทยาลัยพะเยา สภาพนั้กงานได้นำข้อมูลและ แนวทางจากการศึกษาดูงาน มาใช้ประกอบการพัฒนาแผน ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแนวทางการดำเนิน โครงการของสภาพนั้กงานให้ มีความชัดเจน โปร่งใส และ สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>4. ลดความเสี่ยงจากการใช้ ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล การเรียนรู้แนวทางการ วางแผนและระบบการ บริหารงานจากหน่วยงาน ต้นแบบ ช่วยให้สภาพนักงาน สามารถกำหนดกระบวนการ ทำงานที่อิงข้อมูล หลักเกณฑ์ และแผนงานที่ชัดเจน ลด โอกาสการตัดสินใจโดยไม่มี ข้อมูลรองรับ</p> <p>5. ส่งเสริมความโปร่งใสใน การดำเนินโครงการและการ ใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>6. สนับสนุนการพัฒนา ข้อเสนอด้านสวัสดิการอย่าง เป็นธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ สามารถ นำไปใช้ประกอบการจัดทำ ข้อเสนอด้านสวัสดิการของ</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					<p>บุคลากร โดยคำนึงถึงความ เป็นธรรม ความเหมาะสม และประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>7. ส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตของหน่วยงาน การดำเนินโครงการดังกล่าว ช่วยสนับสนุนให้สภาพักงาน นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ มาใช้ใน การบริหารงานและการจัดทำ แผนอย่างเป็นทางการ</p> <p>8. เพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานของสภาพักงาน สภาพักงานสามารถนำองค์ ความรู้จากการศึกษาดูงานไป ต่อยอดในการพัฒนา กระบวนการทำงาน การ บริหารโครงการ การติดตาม ผล และการจัดทำข้อเสนอเชิง นโยบาย เพื่อให้การ</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					ดำเนินงานตอบสนองต่อความ ต้องการของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยาได้ดียิ่งขึ้น
--	--	--	--	--	---

6.1 โครงการศึกษาดูงานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิจกรรม/มาตรการ

โครงการศึกษาดูงาน “สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” เพื่อพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต

รายละเอียดการดำเนินงาน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการศึกษาดูงาน “สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2568 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน การศึกษาดูงานครั้งนี้เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมธรรมาภิบาล เนื่องจากการนำคณะกรรมการสภาพนักงานไปเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบการวางแผนที่ชัดเจน และลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลหรือแนวทางรองรับ

ผลการดำเนินงานแต่ละมาตรการ/กิจกรรม

1. การศึกษาแนวทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สภาพนักงานได้เข้าศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะบทบาทของสภาพนักงานในการสนับสนุนการบริหารจัดการบุคลากร การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร และการสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีความชัดเจน โปร่งใส มีหลักเกณฑ์รองรับ และลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล

2. การศึกษาแนวทางด้านสิทธิประโยชน์และกองทุนสวัสดิการ

โครงการศึกษาดูงานครั้งนี้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และกองทุนสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้สภาพนักงานสามารถนำแนวทางที่เหมาะสมมาประกอบการจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการต่อมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน

สภาพนักงานได้รับข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้อเสนอด้านสวัสดิการของบุคลากร โดยการนำข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบมาช่วยทำให้การเสนอแนวทางด้านสวัสดิการเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีข้อมูลสนับสนุน โปร่งใส เป็นธรรม และลดความเสี่ยงจากการเสนอประโยชน์ที่อาจเอื้อเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. การศึกษาแนวทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย

สภาพนักงานได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางพัฒนาสวัสดิการระยะยาวของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อมหาวิทยาลัยได้อย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การมีข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบช่วยลดความเสี่ยงจากการเสนอแนวทางโดยขาดข้อมูลอ้างอิงหรือขาดการวิเคราะห์อย่างเพียงพอ

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน

สภาพนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำแนวทางดังกล่าวมาประกอบการพัฒนาแผนของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการดำเนินงาน

สภาพนักงานได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานของสภาพนักงานมีทิศทางชัดเจน สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินกิจกรรมโดยไม่มีแผนรองรับหรือไม่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน

5. การนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้กับสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

หลังจากการศึกษาดูงาน สภานักงานสามารถนำแนวทางที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบสวัสดิการ การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และการวางระบบการติดตามผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

การนำองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ช่วยให้การดำเนินงานของสภานักงานมีความเป็นระบบมากขึ้น ยึดหลักข้อมูล ข้อเท็จจริง และแนวปฏิบัติที่ดี ลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีหลักฐานรองรับ และส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

รูปประกอบโครงการศึกษาตงานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่





6.2 กิจกรรม/มาตรการ

โครงการศึกษาดูงาน “กองทุนพยากรณ์มนุษย มหาวิทาลัยเชียงใหม่” เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามหลักธรรมาภิบาล

รายละเอียดการดำเนินงาน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการศึกษาดูงาน “กองทุนพยากรณ์มนุษย มหาวิทาลัยเชียงใหม่” เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2568 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ศึกษาแนวทางการบริหารสิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย

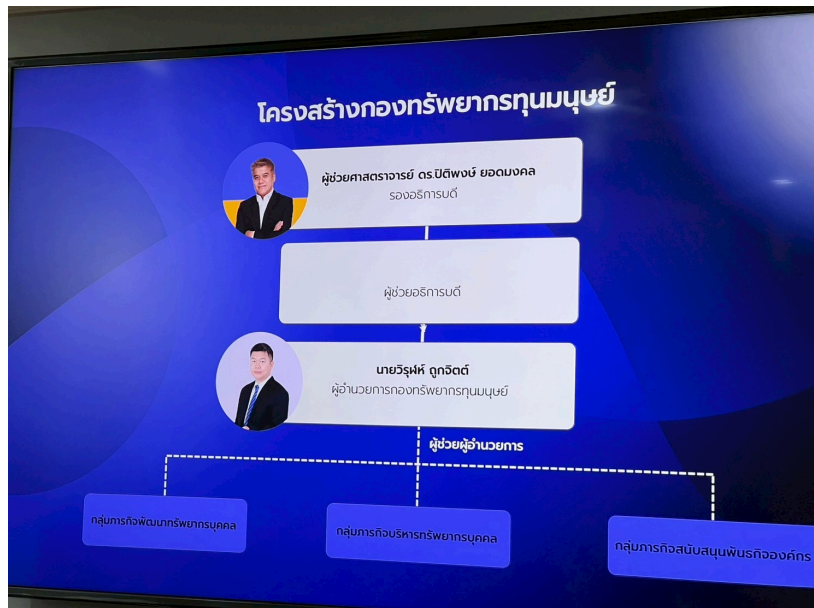
การดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นมาตรการหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในเชิงระบบ เนื่องจากการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อบุคลากรจำนวนมากและจำเป็นต้องดำเนินการด้วยหลักธรรมาภิบาล

โครงการศึกษาดูงาน “กองทุนพยากรณ์มนุษย มหาวิทาลัยเชียงใหม่” เป็นกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ผ่านการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารงานบุคคล สิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากหน่วยงานต้นแบบ

ผลจากการดำเนินงานช่วยให้สภาพนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างมีเหตุผล โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลรองรับ และสนับสนุนให้การดำเนินงานของสภาพนักงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล อันเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

รูปประกอบศึกษาดูงานกองทรัพยากรทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่





มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
7. พัฒนาระบบการวางแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงานให้มีความโปร่งใสมีส่วนร่วม และยึดหลักธรรมาภิบาล	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	50,000	50,000	13 มิถุนายน 2568	<p>1. มีการจัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา สภาพนักงานได้ดำเนินโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เมื่อวันศุกร์ที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมสภาพนักงาน และร้าน Happy Garden Coffee โดยมีคณะกรรมการสภาพนักงานเข้าร่วม ทบทวนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานของสภาพนักงาน</p> <p>2. คณะกรรมการสภาพนักงานมีส่วนร่วมในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์</p>	สภาพนักงาน

					<p>การดำเนินโครงการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสภาพัฒนาการร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ และเสนอแนวทางปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ทำให้การกำหนดทิศทางการดำเนินงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ</p> <p>3. แผนยุทธศาสตร์ของสภาพัฒนาการได้รับการปรับให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสภาพัฒนาการได้นำกรอบยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาชุดปัจจุบันมาใช้เป็นแนวทางในการทบทวนแผนเพื่อให้การดำเนินงานของสภาพัฒนาการสอดคล้องกับ</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>ทิศทางการพัฒนา มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ ด้านการบริหารจัดการที่ ทันสมัย โปร่งใส มี ประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิ บาล</p> <p>4. ลดความเสี่ยงจากการ ดำเนินงานโดยไม่มีแผน รองรับ</p> <p>การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ช่วยให้การดำเนินโครงการ การใช้จ่ายงบประมาณ และ การกำหนดกิจกรรมของสภา พนักงานมีกรอบแนวทางที่ ชัดเจน ลดความเสี่ยงจาก การดำเนินงานที่ไม่ตรงตาม พันธกิจ หรือการใช้ดุลยพินิจ เฉพาะบุคคลโดยไม่มีข้อมูล ประกอบ</p> <p>5. ส่งเสริมความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ในการ ดำเนินงาน</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และแนวทางติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานของสภาพัฒน์สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและผลลัพธ์ได้</p> <p>6. สนับสนุนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า</p> <p>การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ช่วยให้สภาพัฒน์สามารถจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจและงบประมาณที่ได้รับ ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงวัตถุประสงค์ หรือไม่เกิด</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					ประโยชน์ต่อบุคลากร โดยรวม 7. เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โครงการนี้ช่วยให้ คณะกรรมการสภาพนักงาน ตระหนักถึงความสำคัญของ การวางแผน การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความ รับผิดชอบ และการคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญของการ ป้องกันการทุจริตและการ บริหารงานที่มีธรรมาภิบาล	
--	--	--	--	--	--	--

7. กิจกรรม/มาตรการ

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้
 รายละเอียดการดำเนินงาน

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัด โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ในวันศุกร์ที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมสภาพนักงาน และร้าน Happy Garden Coffee โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณะกรรมการสภาพนักงานร่วมกันทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน และปรับให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาชุดปัจจุบัน

การดำเนินโครงการดังกล่าวถือเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริตเชิงระบบ เนื่องจากการมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานของสำนักงานมีทิศทาง มีเป้าหมาย มีกรอบการดำเนินงาน และสามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยขาดแผนรองรับ หรือการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคลในการกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ

ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต

1. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์โดยกระบวนการมีส่วนร่วม

สภาพนักงานได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสภาพนักงานร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ และเสนอความคิดเห็นต่อทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ทำให้การจัดทำแผนไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นการดำเนินงานร่วมกันของคณะกรรมการ

ผลที่เกิดขึ้น

ช่วยลดความเสี่ยงจากการกำหนดทิศทางหรือโครงการตามดุลยพินิจเฉพาะบุคคล และส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. การปรับแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการสภาพนักงานได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาชุดปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานของสภาพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ผลที่เกิดขึ้น

ช่วยให้การกำหนดโครงการและกิจกรรมของสภาพนักงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ ลดความซ้ำซ้อน และลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่ไม่ตรงวัตถุประสงค์หรือไม่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรโดยรวม

3. การวางระบบการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทำให้สภาพนักงานสามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทางดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม และผลลัพธ์ที่คาดหวังได้อย่างเป็นระบบ

ผลที่เกิดขึ้น

ช่วยให้การดำเนินงานในอนาคตสามารถติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการใช้งบประมาณหรือทรัพยากรโดยไม่สอดคล้องกับแผนงานหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

4. การลดความเสี่ยงด้านการใช้ดุลยพินิจในการจัดโครงการและใช้งบประมาณ

เมื่อสภาพนักงานมีแผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการดำเนินงาน การพิจารณาโครงการ กิจกรรม และงบประมาณจะสามารถอ้างอิงกับแผนที่ผ่านการพิจารณาร่วมกันได้

ผลที่เกิดขึ้น

ลดความเสี่ยงจากการจัดกิจกรรมโดยไม่มีหลักเกณฑ์รองรับ ลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจที่อาจไม่เหมาะสม และส่งเสริมให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้

5. การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสภาพนักงาน

โครงการดังกล่าวส่งเสริมให้คณะกรรมการสภาพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

ผลที่เกิดขึ้น

สภาพนักงานสามารถนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รูปประกอบโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สภานักงานมหาวิทยาลัยพะเยา



มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>8. ส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิสวัสดิการ และผลประโยชน์ของบุคลากรอย่างโปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรม และป้องกันการเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม</p>	<p>โครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิสวัสดิการ”</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>12 มิถุนายน 2568</p>	<p>1. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสิทธิและสวัสดิการของบุคลากร สภานักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ สวัสดิการ” เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา และถ่ายทอดผ่านระบบ Microsoft Teams เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านสิทธิสวัสดิการ และแนวทางการดูแลผลประโยชน์ของบุคลากรอย่างทั่วถึง</p>	<p>สภานักงาน</p>

				<p>2. ได้รับความรู้จาก ผู้ทรงคุณวุฒิและเครือข่าย ระดับประเทศ โครงการได้รับความ อนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จากเครือข่ายที่ประชุม ประธานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย หรือ ปอมท. ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณชัย วรรณสวัสดิ์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.สุทธิศักดิ์ ดีอระ และ ดร.ปริญญา สร้อยทอง ซึ่งมีประสบการณ์ ด้านสภาอาจารย์ สิทธิ สวัสดิการ และการขับเคลื่อน ผลประโยชน์ของบุคลากรใน ระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>3. สร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและ สวัสดิการของบุคลากร บุคลากรและคณะกรรมการ</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>สภาพนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และแนวทางการดำเนินงานด้านผลประโยชน์ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ลดความเข้าใจผิด และลดโอกาสการใช้ข้อมูลไม่ครบถ้วนในการเสนอหรือพิจารณาประเด็นด้านสวัสดิการ</p> <p>4. ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรม การให้ความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกช่วยให้การพิจารณาเรื่องสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรมีข้อมูลอ้างอิง มีหลักการ และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล หรือการดำเนินงานที่อาจเเอื้อ</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>ประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง</p> <p>5. ส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการ</p> <p>สภาพนักงานสามารถนำองค์ความรู้จากโครงการไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของบุคลากร โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค และประโยชน์ส่วนรวม ทำให้การขับเคลื่อนประเด็นด้านสวัสดิการมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น</p> <p>6. สนับสนุนการป้องกันการทุจริตเชิงระบบ</p> <p>โครงการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการทุจริตในเชิงระบบ เพราะ</p>	
--	--	--	--	--	--

					ช่วยให้เกิดคณะกรรมการสภา พนักงานและบุคลากรมี ความรู้เพียงพอในการ ตรวจสอบ เข้าใจสิทธิของ ตนเอง และสามารถเสนอ ความคิดเห็นบนพื้น ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ลด ช่องว่างในการบิดเบือน ข้อมูล การเลือกปฏิบัติ หรือ การเอื้อประโยชน์โดยไม่เป็น ธรรม	
--	--	--	--	--	--	--

8. โครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ สวัสดิการ”

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ สวัสดิการ” เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุม บวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา และผ่านระบบ Microsoft Teams โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจาก เครือข่าย ปอมท. มาให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และแนวทางการดูแลผลประโยชน์ของบุคลากร

ผลการดำเนินงานทำให้คณะกรรมการสภาพนักงานและบุคลากรได้รับความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการ จัดทำข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล การสื่อสารข้อมูลคลาดเคลื่อน หรือการเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อันเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของสภาพนักงาน

รูปประกอบการจัดโครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถี สวัสดิการ”



มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>9. ส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง โปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงจากการทุจริต การคัดลอกผลงาน และการใช้ผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ</p>	<p>11,000</p>	<p>11,000</p>	<p>29 พฤษภาคม 2568</p>	<p>1. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ สภานักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา และโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>2. เสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรมกับงานวิจัย</p>	<p>สภานักงาน</p>

				<p>ผู้เชี่ยวชาญโครงการได้รับฟัง การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “จริยธรรมกับ งานวิจัย” เพื่อการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเน้นให้ บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของความ ซื่อสัตย์ทางวิชาการ ความ ถูกต้องของข้อมูล การอ้างอิง แหล่งที่มา การไม่คัดลอก ผลงาน และการจัดทำ ผลงานที่เป็นไปตามหลัก จริยธรรม</p> <p>3. พัฒนาความรู้เรื่องการ เขียนคู่มือปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ บุคลากรได้รับการอบรม หลักสูตร “การเขียนคู่มือ ปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น รุ่นที่ 1 Onsite” โดยมีเนื้อหา เกี่ยวกับเทคนิคการเขียน</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>คู่มือปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงาน เงื่อนไข และแนวทางการจัดทำคู่มือ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ ตรวจสอบได้</p> <p>4. ลดความเสี่ยงจากการ จัดทำผลงานที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่โปร่งใส การอบรมช่วยให้บุคลากรมี ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การจัดทำผลงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลดความเสี่ยงจากการใช้ ข้อมูลไม่ถูกต้อง การคัดลอก ผลงาน การอ้างอิงไม่ ครบถ้วน หรือการจัดทำ เอกสารที่ไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิด ปัญหาด้านจริยธรรมและ ความน่าเชื่อถือขององค์กร</p> <p>5. ส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรมและธรรมาภิบาล</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>ในการปฏิบัติงาน โครงการดังกล่าวเป็นการ ปลูกฝังให้บุคลากร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ โปร่งใส และยึด หลักวิชาชีพ โดยเฉพาะใน การจัดทำงานวิจัย คู่มือ ปฏิบัติงาน และเอกสาร ประกอบการประเมิน ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>6. สนับสนุนการป้องกันการ ทุจริตเชิงระบบ เมื่อบุคลากรมีความรู้เรื่อง จริยธรรมกับงานวิจัยและ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง จะช่วยลด ช่องว่างของการกระทำที่อาจ เข้าข่ายทุจริตหรือประพฤติ มิชอบ เช่น การนำผลงานผู้อื่น มาใช้โดยไม่เหมาะสม การ สร้างข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง หรือ การใช้เอกสารประกอบการ</p>	
--	--	--	--	--	--

					ประเมินที่ไม่เป็นไปตาม ความจริง	
--	--	--	--	--	------------------------------------	--

9. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยมีการบรรยายหัวข้อ “จริยธรรมกับงานวิจัย” และการอบรมหลักสูตร “การเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รุ่นที่ 1 Onsite”

ผลการดำเนินงานทำให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำวิจัย การจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และการเขียนคู่มือปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ช่วยลดความเสี่ยงจากการคัดลอกผลงาน การใช้ข้อมูลไม่ถูกต้อง การจัดทำเอกสารไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือการใช้ผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยไม่ชอบ อันเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ



มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>10. โครงการบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568 มี มาตรการหลักคือ "ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่น" ซึ่งอยู่ภายใต้ตัวชี้วัด ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (ตัวชี้วัดที่ 3) ตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้:</p> <p>9.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากร ดีเด่นที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p>9.2 การเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วน</p>	<p>โครงการคัดเลือกบุคลากร ดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2568</p>	<p>32,500</p>		<p>17 กรกฎาคม 2568</p>	<p>สภาพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาได้ดำเนินโครงการ บุคลากรดีเด่นประจำปี 2568 โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้:</p> <p>1. การกำหนดหลักเกณฑ์และการประชาสัมพันธ์: สภาพนักงานได้จัดทำหลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่ ครอบคลุมทั้งด้านผลงาน คุณธรรมจริยธรรม และการ อุทิศตนเพื่อองค์กร โดย ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่อง ทางการสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ อีเมล และสื่อสังคม ออนไลน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>2. กระบวนการเสนอชื่อและ คัดเลือก: มีการเปิดรับการ</p>	<p>ทุกงาน</p>

<p>ร่วมในกระบวนการ เสนอชื่อและคัดเลือก</p> <p>9.3 การแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือก ที่มีความหลากหลาย และเป็นตัวแทนจากทุก ส่วนงาน</p> <p>9.4 การประชาสัมพันธ์ โครงการและผลการ คัดเลือกอย่างเปิดเผย ผ่านช่องทางการสื่อสาร ต่างๆ</p> <p>9.5 การจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ได้รับการ คัดเลือกเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและแบบอย่าง ที่ดี</p>					<p>เสนอชื่อบุคลากรดีเด่นจากทุก ส่วนงานอย่างเท่าเทียม โดยให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมใน การเสนอชื่อและให้ข้อมูล สนับสนุน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกที่ ประกอบด้วยผู้แทนจาก หลากหลายส่วนงาน เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมและรอบ ด้านในการพิจารณา</p> <p>3. การตรวจสอบคุณสมบัติ และพิจารณา ผลงาน: คณะกรรมการได้ ดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติและพิจารณาผลงาน ของผู้ได้รับการเสนอชื่ออย่าง ละเอียดและรอบคอบ โดยมี การประชุมพิจารณาร่วมกัน อย่างเปิดเผยและโปร่งใส มี การจัดทำบันทึกการประชุม และเหตุผลประกอบการ ตัดสินใจอย่างชัดเจน</p>	
---	--	--	--	--	--	--

				<p>4. การประกาศผลและจัดพิธีมอบรางวัล: มีการประกาศผล การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น อย่างเป็นทางการผ่านช่องทาง การสื่อสารของ มหาวิทยาลัย และจัดพิธีมอบรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ได้รับการคัดเลือก โดยเชิญผู้บริหารระดับสูงของ มหาวิทยาลัยมาเป็นประธานในพิธี</p> <p>5. การเผยแพร่ผลงานและแนวปฏิบัติที่ดี: มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ประวัติและผลงานของบุคลากรดีเด่น รวมทั้งจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรอื่นๆ</p> <p>โครงการนี้ได้ส่งผลให้เกิดการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย</p>	
--	--	--	--	--	--

					<p>ความซื่อสัตย์ สุจริต มี คุณธรรมจริยธรรม และอุทิศ ตนเพื่อองค์กร เป็นการสร้าง ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้องตาม หลักธรรมาภิบาล ซึ่ง สอดคล้องกับเป้าหมายของ แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตของมหาวิทยาลัยพะเยา นอกจากนี้ โครงการดังกล่าว ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดมั่นในความ ซื่อสัตย์ สุจริต และการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม สร้างความตระหนักถึง ความสำคัญของการเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ที่มีความโปร่งใสและปลอด จากการทุจริตในทุกรูปแบบ</p>	
--	--	--	--	--	--	--

โครงการบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาขอแสดงความยินดีกับบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 13 ท่าน ที่ได้รับโล่รางวัลบุคลากรดีเด่น ซึ่งเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุทิศตนเพื่อองค์กร ตามแนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริต

พิธีมอบโล่รางวัลจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 17 กรกฎาคม 2568 เวลา 09.15 น. ณ หอประชุมพญางำเมือง ในโอกาส "วันสถาปนามหาวิทยาลัยพะเยาครบรอบ 14 ปี" โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์พิเศษอรุณพล ใหญ่สว่าง นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา เป็นประธานมอบโล่รางวัล

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการเสนอชื่อ และการพิจารณาโดยคณะกรรมการที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนจากทุกส่วนงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ 2568

บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท มีผลงานโดดเด่น มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติในครั้งนี้ไม่เพียงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ได้รับรางวัลเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรที่ปลอดจากการทุจริตในทุกรูปแบบ

ภาพประกอบโครงการบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ณ หอประชุมพญางำเมือง วันที่ 17 กรกฎาคม 2568



สรุปผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

สรุปปัญหาและอุปสรรค

1. การดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตมีหลายกิจกรรมและหลายรูปแบบ สภาพนักงานมีการดำเนินงานหลายด้าน เช่น การประกาศ No Gift Policy การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การประชุมสภาพนักงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การศึกษาดูงาน และการอบรมด้านจริยธรรม ทำให้การรวบรวมเอกสาร หลักฐาน และการจัดหมวดหมู่ข้อมูลต้องใช้ความรอบคอบสูง เพื่อให้หลักฐานครบถ้วนและเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด ITA ได้ชัดเจน
2. การสร้างการรับรู้ของบุคลากรยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แม้สภาพนักงานจะมีการเผยแพร่นโยบาย No Gift Policy และแผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านเว็บไซต์ รวมถึงการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ แล้ว แต่การทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรับทราบ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติจริงยังจำเป็นต้องสื่อสารซ้ำผ่านหลายช่องทางอย่างต่อเนื่อง
3. การติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณยังต้องมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน ในหลายกิจกรรมมีการนำเรื่องรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณเข้าสู่ที่ประชุม เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบและรับทราบ ซึ่งสะท้อนถึงความโปร่งใส แต่ในทางปฏิบัติยังควรมีเครื่องมือ เช่น แบบฟอร์มกลาง หรือ Check list เอกสาร เพื่อช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการจัดทำเอกสารและการเบิกจ่าย
4. การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง การประชุมสภาพนักงานเป็นกลไกสำคัญในการพิจารณา ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน แต่หากการเข้าร่วมประชุมหรือการติดตามมติไม่ต่อเนื่อง อาจทำให้การขับเคลื่อนมาตรการบางเรื่องล่าช้า หรือไม่สามารถติดตามผลได้ครบถ้วน
5. ข้อมูลจากกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นต้องมีการวิเคราะห์และนำไปใช้ต่ออย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เช่น “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” เป็นข้อมูลสำคัญต่อการป้องกันปัญหาและพัฒนาการทำงาน แต่ยังต้องมีขั้นตอนการสรุป วิเคราะห์ จัดลำดับประเด็น และรายงานผลการนำไปใช้ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงรูปธรรมมากขึ้น
6. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต้องเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดให้ชัดเจนยิ่งขึ้น สภาพนักงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ แต่การนำแผนไปสู่การปฏิบัติยังควรกำหนดตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และวิธีติดตามผลให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลและตรวจสอบได้ง่าย

ข้อเสนอแนะ

1. **ควรจัดทำระบบรวบรวมหลักฐาน ITA ของสภาพพนักงานให้เป็นหมวดหมู่** ควรแยกหลักฐานตามตัวชี้วัด เช่น No Gift Policy, การเปิดเผยงบประมาณ, การประชุมเพื่อความโปร่งใส, การส่งเสริมจริยธรรม, การรับฟังความคิดเห็น และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้สามารถตรวจสอบและนำส่งหลักฐานได้สะดวก
2. **ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้น** นอกจากเว็บไซต์ ควรใช้ช่องทางอื่น เช่น Facebook, Line กลุ่มบุคลากร, QR Code, Infographic และการสอดแทรกในการประชุม เพื่อให้บุคลากรรับรู้เรื่อง No Gift Policy ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างทั่วถึง
3. **ควรจัดทำแบบฟอร์มกลางสำหรับติดตามงบประมาณและการดำเนินโครงการ** ควรมีแบบฟอร์มรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ รายงานผลโครงการ และ Check list เอกสารประกอบการเบิกจ่าย เพื่อให้ทุกโครงการของสภาพพนักงานใช้แนวทางเดียวกัน ลดความผิดพลาด และเพิ่มความโปร่งใสในการตรวจสอบ
4. **ควรกำหนดระบบติดตามมติที่ประชุมสภาพพนักงาน** ควรจัดทำตารางติดตามมติหรือ Action Plan หลังการประชุม โดยระบุประเด็น ผู้รับผิดชอบ กำหนดเวลา และสถานะการดำเนินงาน เพื่อให้การประชุมไม่สิ้นสุดเพียงการรับทราบ แต่สามารถติดตามผลได้จริง
5. **ควรนำผลการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย** ข้อมูลจากกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นควรถูกนำมาวิเคราะห์เป็นประเด็น เช่น สวัสดิการ คุณภาพชีวิต ความก้าวหน้าในสายงาน ภาระงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน แล้วจัดทำเป็นข้อเสนอเสนอต่อผู้บริหาร มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ
6. **ควรพัฒนาตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกิจกรรมป้องกันการทุจริตให้ชัดเจนขึ้น** นอกจากรายงานว่าจัดกิจกรรมแล้ว ควรกำหนดผลลัพธ์ที่วัดได้ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละความเข้าใจหลังอบรม จำนวนข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ จำนวนครั้งที่เผยแพร่ข้อมูล หรือจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลง เพื่อให้รายงานมีน้ำหนักมากขึ้น
7. **ควรดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องทุกปี** กิจกรรมด้านจริยธรรม เช่น การอบรมจริยธรรมกับงานวิจัย การเขียนคู่มือปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสิทธิและสวัสดิการ ควรจัดต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้