รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดทำโดย

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

1. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในตัวชี้วัด **การปฏิบัติหน้าที่** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **100 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **100 คะแนน** เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานสามารถรักษามาตรฐานด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีแนวโน้มถดถอย และสะท้อนความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงมุ่งรักษาระดับผลการประเมินดังกล่าว พร้อมยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีระบบมากขึ้น ผ่านกลไกการประชุม การกำกับติดตาม การส่งเสริมจริยธรรม การประกาศ No Gift Policy การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และการจัดเก็บหลักฐานการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสภาพนักงานในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการรักษามาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจของสภาพนักงาน	1. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรมหาวิทยาลัย และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2. บรรจุวาระสำคัญในการประชุม เช่น การรายงานผลการดำเนินงาน รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ การ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานดำเนินการจัดประชุมสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีประธานสภาพนักงานและบุคลากรเข้าร่วมประชุมจำนวน **8 ครั้ง** ภายใต้กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 1/2568 มีวาระสำคัญ เช่น ร่างข้อบังคับสภาพนักงาน การเลือกคณะกรรมการเพื่อ	1. สภาพนักงานมีระบบการปฏิบัติหน้าที่ผ่านกลไกการประชุมที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2. การตัดสินใจในตัวชี้วัดสำคัญเป็นไปโดยผ่านคณะกรรมการ ไม่ใช่การใช้ดุลยพินิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3. บุคลากรรับรู้ว่าสภาพนักงานมีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและภารกิจอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ยังคงได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

		พิจารณาตัวชี้วัดด้านสวัสดิการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการติดตามผลการดำเนินงาน 3. ใช้การประชุมเป็นกลไกในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และสร้างความโปร่งใสในการตัดสินใจของสภาพนักงาน			แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายลูกจ้าง และการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. ประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy ของสภาพนักงาน 2. สื่อสารนโยบาย “ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้เกี่ยวข้อง	มกราคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ **10 มกราคม 2568** โดยนำแนวทางงดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้ใน	1. คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องรับทราบแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดหลักสุจริต โปร่งใส และไม่รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ 2. ลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับทรัพย์สินหรือ

		หน้าที่” ให้คณะกรรมการเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 3. สอดแทรกแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ในการประชุมและกิจกรรมของสภาพนักงาน			การดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน อีกทั้งมีการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบายดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของสภาพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่	ประโยชน์อื่นใดที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3. เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่เน้นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการใช้กลไกการประชุมเพื่อกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส	1. จัดประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดปี 2.	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงาน O24 ระบุว่าสภาพนักงานใช้การประชุมสามัญหรือวิสามัญของ	1. การปฏิบัติหน้าที่ของสภาพนักงานมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้ 2. การพิจารณาเรื่อง

		บันทึกรายงานการประชุมและผลการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องร่วมแลกเปลี่ยน ให้ข้อเสนอแนะ และติดตามการดำเนินงาน 4. ใช้ที่ประชุมเป็นพื้นที่พิจารณาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพนักงานอย่างเป็นระบบ	และฝ่ายเลขานุการ		คณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปีเป็นกลไกในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส โดยมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย และเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานได้	สำคัญมีความรอบคอบเนื่องจากผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากหลายฝ่าย 3. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลหรือไม่มีการตรวจสอบ 4. ส่งเสริมความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการทำงานของสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสียงสะท้อนจากบุคลากร	1. ดำเนินโครงการหรือกิจกรรม “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” เพื่อเปิด	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ	สิงหาคม 2568 และดำเนินการต่อเนื่องตลอดปี	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง	1. บุคลากรมีช่องทางในการสะท้อนปัญหาและเสนอความคิดเห็นต่อสภาพนักงาน 2. จำนวน

		พื้นที่ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ 2. จัดเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะจากบุคลากร 3. นำตัวชี้วัดที่ได้รับเข้าสู่การประชุมสภาพนักงานหรือใช้ประกอบการเสนอแนวทางต่อมหาวิทยาลัย 4. ใช้ข้อมูลเสียงสะท้อนเป็นฐานในการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพนักงาน	และผู้รับผิดชอบโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.		มพ. มีงบประมาณ 8,500 บาท ใช้จ่ายจริง 8,500 บาท มีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน และมีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2568 โดยสภาพนักงานเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนี้ ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2568 มีวาระพิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ซึ่งสะท้อนว่ามีการนำกลไกรับฟังความคิดเห็นเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของสภาพนักงาน	ผู้เข้าร่วมจริงสูงกว่าแผน แสดงถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3. สภาพนักงานสามารถนำเสียงสะท้อนของบุคลากรไปใช้ประกอบการปรับปรุงงานและการเสนอข้อคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัย 4. ส่งเสริมบทบาทของสภาพนักงานในการเป็นสื่อกลางของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม
ตัวชี้วัดที่ 1 การ	มาตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	1. จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	สภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน	พฤษภาคม 2568	สภาพนักงานจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านจริยธรรมและการ

ปฏิบัติหน้าที่		กับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ 2. สอดแทรกเนื้อหาด้านจริยธรรมในการทำงาน การจัดทำผลงาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง	และผู้รับผิดชอบโครงการ		ส่งเสริมจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568 โดยมีการบรรยายหัวข้อ “จริยธรรมกับงานวิจัย” และการอบรมหลักสูตร “การเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รุ่นที่ 1 Onsite” ผลการดำเนินงานทำให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในการวิจัย การจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และการเขียนคู่มือปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง 2. ลดความเสี่ยงจากการคัดลอกผลงาน การใช้ข้อมูลไม่ถูกต้อง หรือการจัดทำเอกสารไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 3. สนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้มากขึ้น 4. เป็นการส่งเสริมคุณธรรมในการทำงานที่เชื่อมโยงกับบทบาทของสภาพนักงานโดยตรง
ตัวชี้วัดที่ 1 การ	มาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	1. ดำเนินโครงการคัดเลือกบุคลากร	สภาพนักงานมหาวิทยาลัย	กรกฎาคม 2568	โครงการบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยา	1. ส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ

ปฏิบัติหน้าที่		ดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา 2. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสนอหรือรับทราบการคัดเลือก 4. ใช้กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นเครื่องมือส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี	พะเยา และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		ประจำปี 2568 เป็นมาตรการ “ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่น” อยู่ภายใต้ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีแนวทางสำคัญคือการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม	รับผิดชอบ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี 2. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและยึดประโยชน์ส่วนรวม 3. สนับสนุนภาพลักษณ์ของสภาพนักงานในฐานะหน่วยงานที่ส่งเสริมการทำงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีหลักเกณฑ์ 4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และทบทวนบทบาทการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพนักงาน	1. จัดประชุมหรือกิจกรรมเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน 2. ศึกษาแนวทางการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และคณะทำงาน	มิถุนายน 2568 – กันยายน 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานจัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้	1. สภาพนักงานมีทิศทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนขึ้น 2. การดำเนินงานเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และความต้องการของ

		บริหารงานจากหน่วยงานต้นแบบ 3. นำข้อมูลจากการศึกษาดูงานและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแผนการปฏิบัติหน้าที่ 4. กำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจของสภาพนักงานและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์		กรรมการสภาพนักงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชุดปัจจุบัน เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 อีกทั้งรายงาน O24 ยังระบุว่าการเรียนรู้แนวทางการวางแผนและระบบบริหารงานจากหน่วยงานต้นแบบช่วยให้สภาพนักงานกำหนดกระบวนการทำงานที่อิงข้อมูล หลักเกณฑ์ และแผนงานชัดเจน ลดโอกาสการตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลรองรับ	บุคลากร 3. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานแบบเฉพาะกิจหรือไม่มีแผนรองรับ 4. ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่มีความเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน	1. รวบรวมรายงานการประชุม ภาพกิจกรรม ข่าวประชาสัมพันธ์ รายงานผลโครงการและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ 2. จัดหมวดหมู่หลักฐานให้สืบค้นได้ง่าย 3. เผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมผ่านช่องทางของสภาพนักงาน 4. ใช้หลักฐานดังกล่าวประกอบการประเมิน ITA และการตรวจสอบภายใน	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้ดูแลช่องทางสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568	การประชุมสามัญหรือวิสามัญของสภาพนักงานมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณาสู่ประชาคมอย่างเปิดเผย และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานได้ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน	1. มีหลักฐานรองรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ 2. บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถติดตามข้อมูลและผลการดำเนินงานของสภาพนักงานได้ 3. ส่งเสริมความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการดำเนินงาน 4. สนับสนุนให้ผลการประเมินตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่คงอยู่ในระดับสูงสุด

สรุปผลการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในตัวชี้วัด **การปฏิบัติหน้าที่** อย่างต่อเนื่อง โดยมีทั้งมาตรการเชิงระบบและกิจกรรมเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การประชุมสภาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ การใช้กลไกการประชุมเพื่อกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส การประกาศและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy การรับฟังความคิดเห็นผ่านโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านจริยธรรมและการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การยกย่องบุคลากรดีเด่น และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน

ผลลัพธ์สำคัญคือ สภาพนักงานสามารถรักษาคะแนนตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ไว้ที่ **100 คะแนนเต็ม** ต่อเนื่องจากปี 2567 ถึงปี 2568 สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการทำงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งยังแสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสภายในมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างเป็นรูปธรรม.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในตัวชี้วัด **การใช้งบประมาณ** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **100 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **100 คะแนน** เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานสามารถรักษามาตรฐานด้านการใช้งบประมาณได้ในระดับสูงสุดอย่างต่อเนื่อง โดยสะท้อนถึงการวางแผน การใช้จ่าย การรายงาน และการเปิดเผยข้อมูลด้านงบประมาณที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงานมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความโปร่งใสด้านงบประมาณหลายประการ เช่น การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่แสดงข้อมูลโครงการ งบประมาณ ผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ ตลอดจนการใช้กลไกการประชุมเพื่อให้คณะกรรมการร่วมตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบและตรวจสอบได้	1. จัดทำข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 2. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านช่องทางสื่อสารของสภาพนักงาน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถรับทราบตรวจสอบ และติดตามข้อมูลด้านงบประมาณของ	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	มกราคม 2568	สภาพนักงานได้ดำเนินกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและจัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน เมื่อวันที่ **29 มกราคม 2568** โดยเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของสภาพนักงาน	1. บุคลากรได้รับทราบข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงาน 2. การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ 3. ลดความเสี่ยงจากการรับรู้ข้อมูลไม่ทั่วถึงหรือความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงบประมาณ 4. สนับสนุนให้ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณยังคงได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

		หน่วยงาน 4. ใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการใช้งบประมาณตามภารกิจของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	1. บรรจุวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” ในการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน 2. รายงานสถานะงบประมาณที่ได้รับจัดสรร งบประมาณที่ใช้ไป และงบประมาณคงเหลือ 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้เกี่ยวข้องด้านการเงิน/พัสดุ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานได้ใช้กลไกการประชุมเป็นพื้นที่ในการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณโดยในการประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญครั้งที่ 4/2568 มีวาระสำคัญเกี่ยวกับการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ และการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีการ	1. คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับทราบสถานะการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง 2. การบริหารงบประมาณมีความรอบคอบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 3. ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ 4. ช่วยให้การตัดสินใจด้านงบประมาณผ่านการพิจารณาร่วมกัน ไม่

		รับทราบ ตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงบประมาณ 4. บันทึกข้อมูลการรายงานไว้ในรายงานการประชุมเพื่อเป็นหลักฐานการดำเนินงาน			เปิดเผยข้อมูลต่อที่ประชุม และมีการร่วมกันพิจารณาตรวจสอบการดำเนินงาน	ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่แสดงข้อมูลงบประมาณอย่างครบถ้วน	1. รวบรวมข้อมูลโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสภาพนักงาน 2. จัดทำตารางรายงานผลการดำเนินงานที่แสดงงบประมาณตั้งต้น งบประมาณสุทธิ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	รายงานประจำปี 2568 ของสภาพนักงานมีการจัดทำตารางรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2568 โดยแสดงข้อมูลโครงการ งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วง	1. มีหลักฐานการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจนและตรวจสอบย้อนหลังได้ 2. ผู้เกี่ยวข้องสามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณ กิจกรรม ผลผลิต และผู้รับผิดชอบ 3. ส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ 4. ลดข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้

		คงเหลือ จำนวนผู้เข้าร่วม ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ 3. ใช้รายงานดังกล่าวเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการแสดงความโปร่งใสด้านงบประมาณ 4. เผยแพร่หรือจัดเก็บรายงานให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้			ระยะเวลาดำเนินการและผู้รับผิดชอบโครงการอย่างเป็นระบบ	งบประมาณของหน่วยงาน
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการและภารกิจของสภาพนักงาน	1. กำหนดโครงการให้สอดคล้องกับพันธกิจของสภาพนักงาน เช่น การประชุม การส่งเสริมจรรยาบรรณ การ	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้รับผิดชอบโครงการ และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานการวิเคราะห์ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณระบุว่าคะแนน 100 คะแนนในปี 2567 และ 2568 แสดงว่าสภาพนักงานสามารถใช้จ่าย	1. งบประมาณถูกใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของสภาพนักงาน 2. การใช้จ่ายมีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของโครงการ 3. ลดความ

		รับฟังความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2. ใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ 3. ติดตามผลการใช้จ่ายและผลการดำเนินงานหลังเสร็จสิ้นโครงการ 4. รายงานผลการใช้จ่ายในรายงานประจำปี			งบประมาณตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้เป็นอย่างดี โดยงบประมาณถูกนำไปใช้กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสภาพนักงานโดยตรง เช่น การประชุม การจัดกิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	เสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณนอกวัตถุประสงค์ 4. สนับสนุนภาพลักษณ์ของสภาพนักงานในฐานะหน่วยงานที่บริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสและคุ้มค่า
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการดำเนินโครงการจัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	1. จัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานตามแผนการดำเนินงานประจำปี 2. ใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 แสดงว่าโครงการจัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานประจำปีงบประมาณ 2568 ได้รับงบประมาณ	1. การใช้จ่ายงบประมาณด้านการประชุมเป็นไปตามแผนและตรงตามวัตถุประสงค์ 2. การประชุมเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานอย่าง

		ประชุม การจัดทำเอกสาร การประสานงาน และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 3. รายงานค่าใช้จ่ายต่อที่ประชุมและจัดทำหลักฐานประกอบ 4. นำมติและข้อเสนอจากการประชุมไปใช้ขับเคลื่อนภารกิจของสภาพนักงาน			สุทธิ **100,000 บาท** และใช้จ่ายจริง **100,000 บาท** โดยมีการประชุมตามรอบการดำเนินงานของสภาพนักงาน อีกทั้งรายงาน O24 ระบุว่าการประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปีใช้งบประมาณ 100,000 บาท และใช้จริง 100,000 บาท โดยมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดตามผลการดำเนินงานได้	โปร่งใส 3. คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน 4. การใช้จ่ายงบประมาณเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการใช้งบประมาณเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณและรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากร	1. จัดโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. 2. ใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านจริยธรรม การรับฟังความคิดเห็นและการสื่อสารกับบุคลากร 3. รายงานผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม และผลการดำเนินงาน 4. นำข้อเสนอแนะจากบุคลากรไปใช้ประกอบการปรับปรุงการดำเนินงานของสภาพนักงาน	สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และฝ่ายเลขานุการ	สิงหาคม 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ได้รับงบประมาณ **8,500 บาท** ใช้จ่ายจริง **8,500 บาท** มีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน และมีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2568	1. งบประมาณถูกใช้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยตรง 2. จำนวนผู้เข้าร่วมจริงสูงกว่าแผน แสดงถึงความคุ้มค่าและความสนใจของบุคลากร 3. สภาพนักงานมีข้อมูลเสียงสะท้อนที่สามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนาองค์กร 4. การใช้งบประมาณเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายโครงการ	1. กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน 2. ตรวจสอบการใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 3. สรุปผลการใช้จ่ายหลังเสร็จสิ้นโครงการ 4. รายงานผลการใช้จ่ายในที่ประชุมหรือในรายงานประจำปี	ผู้รับผิดชอบโครงการ ฝ่ายเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 มีการแสดงข้อมูลหลายโครงการในรูปแบบแผนและผล เช่น โครงการคณาจารย์นั่งในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรได้รับงบประมาณสุทธิ 35,000 บาท ใช้จริง 4,000 บาท คงเหลือ 31,000 บาท และโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ได้รับงบประมาณ 8,500 บาท ใช้จริง 8,500 บาท คงเหลือ 0 บาท	1. มีการแสดงผลการใช้จ่ายจริงและงบประมาณคงเหลืออย่างชัดเจน 2. ช่วยให้การใช้จ่ายแต่ละโครงการสามารถตรวจสอบได้ 3. ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายเกินงบประมาณหรือไม่ตรงตามแผน 4. สนับสนุนการวางแผนงบประมาณในปีถัดไปให้มีความแม่นยำมากขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการใช้กลไกการประชุมเพื่อตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณและลดความเสี่ยงด้านการทุจริต	1. นำข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการสภา	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในรายงาน O24 ระบุว่า การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมเป็น	1. การใช้จ่ายงบประมาณได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการอย่างเป็น

		พนักงาน 2. เปิดเผยข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อคณะกรรมการ 3. ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาตรวจสอบ และเสนอแนะ 4. บันทึกผลการพิจารณาในรายงานการประชุมเพื่อใช้เป็นหลักฐาน	ฝ่ายเลขานุการและผู้เกี่ยวข้อง		มาตรการสำคัญในการป้องกันการทุจริต เพราะทำให้การใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงานมีความเปิดเผย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้โดยคณะกรรมการช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ การเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง หรือการบริหารงบประมาณโดยขาดการกำกับติดตาม	ระบบ 2. ลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจด้านงบประมาณโดยไม่มีการตรวจสอบ 3. สร้างวัฒนธรรมการใช้งบประมาณที่โปร่งใส รอบคอบ และมีความรับผิดชอบ 4. เชื่อมโยงการใช้งบประมาณกับการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	มาตรการเชื่อมโยงการใช้งบประมาณกับพันธกิจของสภาพนักงานและประโยชน์ของบุคลากร	1. พิจารณาการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับพันธกิจของสภาพนักงาน ได้แก่ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นสื่อกลางสะท้อน	1. งบประมาณถูกใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง 2. การใช้จ่ายมีความคุ้มค่าในเชิงผลลัพธ์ ไม่ใช่เพียงการใช้จ่ายตามรายการ 3. บุคลากร

		การเป็นสื่อกลาง สะท้อนความคิดเห็น การพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร 2. จัดลำดับความสำคัญของโครงการตามผลประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร 3. สรุปผลลัพธ์ของโครงการเพื่อแสดงความคุ้มค่าของงบประมาณ			ข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่อการบริหารงบประมาณ การพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร และการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จึงถูกเชื่อมโยงกับพันธกิจดังกล่าว เช่น การประชุม การส่งเสริมจรรยาบรรณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	สามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณกับผลประโยชน์ที่ได้รับ 4. ส่งเสริมความไว้วางใจต่อการบริหารงบประมาณของสภาพนักงาน

สรุปผลการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในตัวชี้วัด **การใช้งบประมาณ** อย่างเป็นระบบ โดยมีทั้งการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีที่แสดงข้อมูลงบประมาณและผลการใช้จ่ายรายโครงการ การควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการใช้กลไกการประชุมในการตรวจสอบและลดความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายไม่ถูกต้อง

ผลลัพธ์สำคัญคือ สภาพนักงานสามารถรักษาคะแนนตัวชี้วัด **การใช้งบประมาณ** ไว้ที่ **100 คะแนนเต็ม** ต่อเนื่องจากปี 2567 ถึงปี 2568 แสดงให้เห็นว่าการใช้งบประมาณของสภาพนักงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ คุ้มค่า และเชื่อมโยงกับพันธกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนการประชุม การรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมจรรยาบรรณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการขับเคลื่อนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในตัวชี้วัด **การใช้อำนาจ** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **83.33 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **100 คะแนน** เพิ่มขึ้น **16.67 คะแนน** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานสามารถยกระดับการใช้อำนาจ การมอบหมายงาน การตัดสินใจ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ และการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงานได้ใช้ **กลไกการประชุม** เป็นเครื่องมือหลักในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส โดยมีการจัดประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดปี มีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณา เปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน รวมทั้งมีบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเข้ามามีส่วนร่วมผ่านผู้แทนสภาพนักงานจากส่วนงานต่าง ๆ

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส	1. จัดประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ 2. นำประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การใช้งบประมาณ การจัดโครงการ และการดำเนินงานตามภารกิจเข้าสู่ที่ประชุม 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสภาพนักงานร่วมพิจารณา แสดง	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้ดำเนินการประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปี ภายใต้มาตรการ “ใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกการกำกับดูแลและการตัดสินใจที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ผ่านกระบวนการประชุมตามหลักธรรมาภิบาล	1. การใช้อำนาจของสภาพนักงานผ่านกระบวนการประชุม ไม่ใช่การตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีการตรวจสอบ 3. คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาและกำกับติดตามการดำเนินงาน 4. ส่งผลให้คะแนนตัวชี้วัดการใช้อำนาจเพิ่มขึ้นจาก 83.33 คะแนน เป็น 100 คะแนน

		ความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ 4. บันทึกรายงานการประชุมและจัดเก็บหลักฐานการพิจารณาอย่างเป็นระบบ				
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการเปิดเผยข้อมูล มติและผลการพิจารณาเพื่อให้ตรวจสอบได้	1. จัดทำรายงานการประชุมและบันทึกมติหรือข้อเสนอแนะของที่ประชุม 2. เผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมผ่านช่องทางของสภาพนักงาน 3. เปิดช่องทางให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดตามผลการดำเนินงาน 4. จัดเก็บเอกสารประกอบการ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงานและผู้ดูแลช่องทางสื่อสารของสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงาน O24 ระบุว่าการประชุมของสภาพนักงานมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณาสู่ประชาคมอย่างเปิดเผย และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน	1. บุคลากรสามารถติดตามการดำเนินงานและผลการตัดสินใจของสภาพนักงานได้ 2. เพิ่มความโปร่งใสในการใช้อำนาจและการบริหารงานภายในหน่วยงาน 3. ลดข้อสงสัยเกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการมอบหมายงาน 4. เสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานของสภาพนักงานมีหลักฐาน

		ประชุมและหลักฐานการดำเนินงานไว้เป็นระบบ				และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการผ่านกระบวนการประชุม	1. นำประเด็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบงานเข้าสู่ที่ประชุม 2. พิจารณาแบ่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจและความรับผิดชอบ 3. กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมอย่างชัดเจน 4. ติดตามผลการดำเนินงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสภาพนักงานมีวาระที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ เช่น การพิจารณาแผนการดำเนินงานและบทบาทของคณะกรรมการสภาพนักงานในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปข มท. การแต่งตั้งหรือมอบหมายภารกิจแก่คณะกรรมการ และการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง	1. การมอบหมายงานมีความชัดเจนและเป็นระบบ 2. คณะกรรมการทราบบทบาทและขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง 3. ลดความซ้ำซ้อนหรือความคลุมเครือในการใช้อำนาจ 4. ช่วยให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมของสภาพนักงานเป็นไปตามแผนและตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการดำเนินการเลือกตั้งหรือคัดเลือกผู้แทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1. นำเรื่องการได้มาซึ่งผู้แทนหรือกรรมการเข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุม 2. กำหนดแนวทางการเลือกตั้งหรือการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตามสิทธิและบทบาทของตน 4. บันทึกผลการพิจารณาและกระบวนการดำเนินงานไว้เป็นหลักฐาน	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	กันยายน 2568 และตามรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	การประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 4/2568 มีวาระสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานสายสนับสนุนแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 1 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจในการได้มาซึ่งผู้แทนบุคลากร	1. การได้มาซึ่งกรรมการหรือผู้แทนเป็นไปตามกระบวนการที่โปร่งใส 2. ลดความเสี่ยงจากการแต่งตั้งหรือคัดเลือกโดยไม่เปิดเผย 3. ส่งเสริมความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4. สะท้อนการใช้อำนาจตามหลักธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการพิจารณาประเด็นสำคัญของบุคลากรผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม	1. เปิดพื้นที่ให้คณะกรรมการและผู้บริหารร่วมแลกเปลี่ยนความ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและ	1. การใช้อำนาจของสภาพนักงานสอดคล้องกับบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับ 2.

		คิดเห็นในประเด็นสำคัญ 2. นำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรเข้าสู่ที่ประชุม 3. พิจารณาข้อมูล ข้อเสนอแนะ และแนวทางดำเนินงานร่วมกัน 4. สรุปผลการพิจารณาและติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายเลขานุการ		ข้อเสนอแนะต่ออธิการบดีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานประกอบด้วยข้อมูลการจัดประชุม ประเด็นที่สภาพนักงานให้แนวทางและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	ประเด็นสำคัญของบุคลากรถูกนำเข้าสู่การพิจารณาอย่างเป็นระบบ 3. การตัดสินใจมีความรอบคอบจากการรับฟังหลายฝ่าย 4. เสริมบทบาทของสภาพนักงานในฐานะกลไกกลางที่สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการใช้การประชุมเพื่อกำกับการใช้จ่ายงบประมาณและลดความ	1. บรรจุวาระรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณในการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสภาพนักงาน มีการรายงานค่าใช้จ่าย	1. การใช้อำนาจด้านงบประมาณมีความโปร่งใสและอยู่ภายใต้

	เสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบ	ประชุม 2. เปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายต่อคณะกรรมการ 3. ให้คณะกรรมการร่วมตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ 4. บันทึกข้อมูลการรายงานไว้ในรายงานการประชุม	สภาพนักงาน ฝ่าย เลขานุการ และ ผู้เกี่ยวข้อง ด้านการเงิน/พัสดุ		งบประมาณต่อที่ประชุม โดยรายงาน O24 ระบุว่า การรายงานดังกล่าวช่วยให้คณะกรรมการได้รับทราบ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างเปิดเผย และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	การตรวจสอบของคณะกรรมการ 2. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจด้านงบประมาณโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3. สร้างวัฒนธรรมการบริหารงบประมาณที่มีความรับผิดชอบ 4. เชื่อมโยงการใช้อำนาจกับการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการส่งเสริมการใช้อำนาจโดยยึดหลักจริยธรรมและ No Gift Policy	1. ประกาศและสื่อสารนโยบาย No Gift Policy 2. เน้นย้ำให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่าย เลขานุการ และ คณะทำงานด้านคุณธรรม	มกราคม 2568 – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2568 โดยนำแนวทางงดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้เป็น	1. การใช้อำนาจของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องอยู่บนหลักความสุจริตและความเป็นธรรม 2. ลดความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อน การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจ

		ประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3. สอดแทรกหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการประชุมและกิจกรรม 4. ใช้นโยบายดังกล่าวเป็นแนวทางในการใช้อำนาจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลาง	และความโปร่งใส		แนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ 4. เสริมความเชื่อมั่นต่อความเป็นกลางของสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดกรอบการใช้อำนาจและการดำเนินงานให้ชัดเจน	1. จัดกิจกรรมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน 2. นำข้อมูลจากการประชุม ศึกษาดูงาน และข้อเสนอแนะของ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และคณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	มิถุนายน 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานจัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้กรรมการสภาพนักงานทบทวนแผน	1. การใช้อำนาจและการตัดสินใจของสภาพนักงานมีกรอบแผนงานรองรับ 2. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานแบบเฉพาะกิจหรือขาดแผน 3. คณะกรรมการมีทิศทางร่วมกันในการ

		คณะกรรมการมาใช้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน 3. กำหนดเป้าหมาย แผนงาน และกรอบการดำเนินงานให้ชัดเจน 4. ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ และติดตามผล			ยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชุดปัจจุบัน เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 รายงาน O24 ระบุเพิ่มเติมว่า การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทาง เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน สามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคลในการกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ	ปฏิบัติหน้าที่ 4. ส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการจัดเก็บหลักฐานการใช้อำนาจ การตัดสินใจและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	1. จัดเก็บรายงานการประชุม เอกสารประกอบวาระ มติที่ประชุม คำสั่งหรือบันทึกมอบหมายงานและรายงานผลการดำเนินงาน 2. จัดหมวดหมู่หลักฐานตามประเด็นหรือโครงการ 3. ใช้หลักฐานประกอบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ITA 4. ปรับปรุงระบบจัดเก็บเอกสารให้สามารถสืบค้นได้ง่าย	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงานและเจ้าหน้าที่สภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	การวิเคราะห์ตัวชี้วัดการใช้อำนาจใน O25 ระบุว่า หลังคะแนนปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 100 คะแนน สภาพนักงานควรรักษาระดับโดยพัฒนาหลักฐานและกระบวนการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การบันทึกมติการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของคณะทำงาน การจัดทำคำสั่งหรือประกาศมอบหมายงาน และการเปิดเผยผลการดำเนินงานในรายงานประจำปี	1. มีหลักฐานรองรับการใช้อำนาจและการตัดสินใจของสภาพนักงาน 2. สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ว่าเรื่องใดได้รับการพิจารณา มอบหมายและดำเนินการโดยใคร 3. ลดความเสี่ยงจากความคลุมเครือในการมอบหมายงาน 4. สนับสนุนให้การรักษาคะแนนเต็มในตัวชี้วัดการใช้อำนาจมีความยั่งยืน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	มาตรการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้แทน	1. เชิญผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมใน	ประธานสภาพนักงานคณะกรรมการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงาน O24 ระบุว่าในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 4/2568	1. การใช้อำนาจมีความรอบคอบและเปิดรับความคิดเห็นจากหลาย

	บุคลากรในการพิจารณาแนวทางดำเนินงาน	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง 2. เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะ 3. นำข้อเสนอจากผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้แทนบุคลากรมาประกอบการตัดสินใจ 4. ใช้การมีส่วนร่วมเป็นกลไกถ่วงดุลและเพิ่มความรอบคอบในการใช้อำนาจ	สภาพนักงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และฝ่ายเลขานุการ		มีผู้บริหารมหาวิทยาลัยเข้าร่วมให้ข้อเสนอแนะ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ของสภาพนักงาน ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจของสภาพนักงานไม่ดำเนินการโดยลำพัง แต่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่าย	ฝ่าย 2. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยข้อมูลไม่ครบถ้วน 3. สร้างความร่วมมือระหว่างสภาพนักงาน ผู้บริหาร และบุคลากร 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และรับผิดชอบ

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 3 การใช้อำนาจ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในประเด็น **การใช้อำนาจ** อย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกการประชุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับดูแล ตัดสินใจ มอบหมายงาน ตรวจสอบการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้แทนบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเด็นสำคัญ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ การจัดประชุมสามัญหรือวิสามัญอย่างต่อเนื่อง การบันทึกรายงานการประชุม การเผยแพร่มติและผลการพิจารณา การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุม การดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาพนักงานสายสนับสนุนแทนตำแหน่งที่ว่างลง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการในการดำเนินกิจกรรมสำคัญ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และการส่งเสริมการใช้อำนาจภายใต้หลัก No Gift Policy

ผลลัพธ์สำคัญคือ คะแนนตัวชี้วัด **การใช้อำนาจ** เพิ่มขึ้นจาก **83.33 คะแนน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** เป็น **100 คะแนน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานสามารถยกระดับการใช้อำนาจให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้มากขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และส่งเสริมภาพลักษณ์ของสภาพนักงานในฐานะหน่วยงานที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **การใช้ทรัพย์สินของราชการ** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **91.67 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **100 คะแนน** เพิ่มขึ้น **8.33 คะแนน** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการใช้ การดูแล และการกำกับติดตามทรัพย์สินของราชการหรือทรัพย์สินส่วนกลางของหน่วยงานได้ดีขึ้นอย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าสภาพนักงานใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง เหมาะสม คุ้มค่า ไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และเป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในบริบทของสภาพนักงาน ทรัพย์สินของราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่ ห้องประชุม อาคารสโมสรสภาพนักงาน วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสาร เอกสารราชการ อุปกรณ์ประชาสัมพันธ์ และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดประชุมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นทรัพยากรส่วนกลางที่ต้องใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจของสภาพนักงานอย่างเหมาะสมและตรวจสอบได้

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามภารกิจของสภาพนักงาน	1. ใช้ห้องประชุม วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรส่วนกลางเพื่อสนับสนุนภารกิจของสภาพนักงาน เช่น การประชุม การให้ข้อเสนอแนะ การรับฟังความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 2. กำหนดให้การใช้ทรัพย์สินต้องเกี่ยวข้องกับภารกิจของสภาพนักงานหรือมหาวิทยาลัย 3. หลีกเลี่ยงการใช้	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และเจ้าหน้าที่สภาพนักงาน	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้นำทรัพย์สินของราชการและทรัพยากรส่วนกลาง เช่น ห้องประชุม อุปกรณ์ประชุม วัสดุสำนักงาน เอกสารราชการ และสถานที่ของมหาวิทยาลัย มาใช้ในการดำเนินภารกิจ เช่น การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และโครงการจัดทำแผน	1. ทรัพย์สินของราชการถูกใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจของสภาพนักงานอย่างเหมาะสม 2. ลดความเสี่ยงจากการนำทรัพย์สินไปใช้ในทางที่ไม่เกี่ยวข้องกับราชการ 3. การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าและเชื่อมโยงกับประโยชน์ของบุคลากร 4. ส่งผลให้คะแนนตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการเพิ่มขึ้นจาก 91.67 คะแนน เป็น 100 คะแนน

		ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรือกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับราชการ 4. จัดเก็บหลักฐานการใช้ทรัพยากรผ่านรายงานการประชุม ภาพกิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงาน			ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจของสภาพนักงาน	
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้สถานที่ราชการเพื่อการประชุมและการตัดสินใจอย่างโปร่งใส	1. ใช้ห้องประชุมหรือสถานที่ของมหาวิทยาลัยในการจัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน 2. กำหนดวาระการประชุมและบันทึกรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน 3. ใช้สถานที่ราชการเพื่อ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานจัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี และมีการใช้สถานที่ของสภาพนักงานหรือ	1. สถานที่ราชการถูกใช้เพื่อสนับสนุนการประชุมและการบริหารงานอย่างเหมาะสม 2. การใช้ห้องประชุมและอาคารของมหาวิทยาลัยเป็นไปเพื่อประโยชน์ของงานราชการและบุคลากร 3. การประชุมมีหลักฐานรองรับและสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ 4.

		แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พิจารณาข้อเสนอ และติดตามการดำเนินงาน 4. ใช้ทรัพยากรด้านสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล			มหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งต่าง ๆ เพื่อพิจารณาวาระสำคัญ เช่น ร่างข้อบังคับสภาพนักงาน การแต่งตั้งผู้แทนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	ช่วยให้การใช้ทรัพย์สินส่วนกลางเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามวัตถุประสงค์
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้ทรัพย์สินและอุปกรณ์ประกอบการประชุมเพื่อสนับสนุนการกำกับติดตามงาน	1. ใช้อุปกรณ์ประชุม ระบบสื่อสาร เอกสารประกอบวาระ และวัสดุสำนักงานในการประชุมอย่างจำเป็นและเหมาะสม 2. จัดเตรียมเอกสารและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และคณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงาน O24 ระบุว่าสภาพนักงานใช้การประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปีเป็นกลไกกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส โดยมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติ	1. การใช้อุปกรณ์และเอกสารราชการในการประชุมมีวัตถุประสงค์ชัดเจน 2. ทรัพยากรที่ใช้ในการประชุมช่วยให้การตัดสินใจมีข้อมูลรองรับ 3. มีหลักฐานการใช้ทรัพยากรผ่านรายงานการประชุมและเอกสารประกอบ 4. สนับสนุน

		ตัดสินใจของคณะกรรมการ 3. บันทึกผลการประชุมและจัดเก็บเอกสารประกอบไว้เป็นหลักฐาน 4. ใช้ทรัพยากรในการประชุมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและการตรวจสอบได้			และผลการพิจารณาและเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดตามผลการดำเนินงานได้	วัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการควบคุมการใช้ทรัพยากรราชการร่วมกับการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ	1. บรรจุวาระรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณในการประชุม 2. รายงานค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม โครงการ และการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้เกี่ยวข้องด้านการเงิน/พัสดุ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสภาพนักงาน มีวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” เพื่อให้คณะกรรมการได้รับทราบ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผย รายงาน O24 ระบุว่าการรายงานดังกล่าวช่วยให้การบริหารงบประมาณ	1. การใช้ทรัพยากรและงบประมาณของสภาพนักงานได้รับการกำกับติดตามร่วมกัน 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้ทรัพย์สินหรือทรัพยากรเกินความจำเป็น 3. คณะกรรมการสามารถตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรได้ 4. ส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินของ

		ตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ 4. ใช้การรายงานงบประมาณเป็นกลไกกำกับการใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรส่วนกลาง			เป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	ราชการอย่างคุ้มค่าและมีความรับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณและรับฟังความคิดเห็น	1. ใช้สถานที่ อุปกรณ์ และวัสดุของหน่วยงานในการจัดกิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณและรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากร 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจนว่าเป็นการส่งเสริมคุณธรรม ความ	สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. และฝ่ายเลขานุการ	สิงหาคม 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. มีงบประมาณ 8,500 บาท ใช้จริง 8,500 บาท มีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน และมีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2568 โดยสภาพนักงานเป็นผู้รับผิดชอบ	1. ทรัพยากรของหน่วยงานถูกใช้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 2. จำนวนผู้เข้าร่วมจริงสูงกว่าแผน แสดงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร 3. การใช้ทรัพย์สินและงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง 4. ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ

		โปร่งใส และการมีส่วนร่วม 3. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และตรงตามวัตถุประสงค์ 4. รายงานผลกิจกรรม จำนวนผู้เข้าร่วม และการใช้ทรัพยากรในรายงานประจำปี				สภาพนักงานในฐานะหน่วยงานที่ใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมของบุคลากร	1. ใช้สถานที่และอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2. ใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้านจริยธรรม การปฏิบัติงาน และการจัดทำคู่มือ	สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และฝ่ายเลขานุการ	พฤษภาคม 2568	สภาพนักงานจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี โดยมีการบรรยายหัวข้อ “จริยธรรมกับ	1. สถานที่และอุปกรณ์ของราชการถูกใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเหมาะสม 2. การใช้ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 3. บุคลากรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรส่วนกลางของมหาวิทยาลัย 4.

		ปฏิบัติงาน 3. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร 4. จัดเก็บหลักฐานการดำเนินงาน เช่น ภาพกิจกรรม รายชื่อผู้เข้าร่วม และรายงานผล			งานวิจัย” และการอบรมหลักสูตร “การเขียนคู่มือปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รุ่นที่ 1 Onsite”	ส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการใช้ทรัพยากรเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์และยกระดับระบบงาน	1. ใช้ห้องประชุม สถานที่ และอุปกรณ์ของสภาพนักงานหรือมหาวิทยาลัยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2. ใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการ 3.	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และ คณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	มิถุนายน 2568	สภาพนักงานจัดโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้กรรมการสภาพนักงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงานและให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ	1. ทรัพยากรของหน่วยงานถูกใช้เพื่อยกระดับระบบบริหารงานของสภาพนักงาน 2. คณะกรรมการมีพื้นที่และเครื่องมือในการร่วมกำหนดทิศทางการทำงาน 3. การใช้สถานที่และอุปกรณ์ก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงยุทธศาสตร์

		นำผลจากการใช้ทรัพยากรดังกล่าวไปกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่เป็นระบบ 4. จัดเก็บเอกสารและหลักฐานกิจกรรมไว้ประกอบการติดตามผลปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลาง			มหาวิทยาลัยชุดปัจจุบัน เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุมสภาพนักงาน และร้าน Happy Garden coffee	4. ช่วยให้สภาพนักงานมีแผนงานที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า ประหยัด และไม่ฟุ่มเฟือย	1. ใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยหรือสภาพนักงานเป็นหลักในการจัดประชุมและกิจกรรม 2. ลดการจัดหาอุปกรณ์หรือทรัพยากรใหม่โดยไม่จำเป็น 3. ใช้ทรัพยากรให้	ผู้รับผิดชอบโครงการ ฝ่ายเลขานุการ และคณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 แสดงข้อมูลโครงการ งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วงเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการอย่างเป็นระบบ เช่น โครงการประชุมคณะกรรมการสภา	1. การใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของโครงการอย่างชัดเจน 2. หน่วยงานสามารถแสดงความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ผ่านจำนวนผู้เข้าร่วมและผลการดำเนินงาน 3. ลดความเสี่ยงจากการใช้ทรัพยากรโดยไม่มี

		เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4. รายงานผลการใช้ทรัพยากรผ่านข้อมูลโครงการและงบประมาณในรายงานประจำปี			พนักงาน โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. และโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ผลลัพธ์รองรับ 4. สนับสนุนการบริหารทรัพย์สินของราชการตามหลักประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการส่งเสริมจริยธรรมและ No Gift Policy เพื่อป้องกันการใช้ทรัพย์สินหรือประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ	1. ประกาศและสื่อสารนโยบาย No Gift Policy 2. เน้นย้ำให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใด 3. เชื่อมโยงนโยบายดังกล่าวกับการใช้	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	มกราคม 2568 – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2568 โดยนำนโยบายงดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	1. คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรือทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน 3. สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความซื่อสัตย์โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4. ช่วยเสริมความเชื่อมั่นต่อการใช้

		ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องและไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน 4. สอดแทรกแนวคิดด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในกิจกรรมของสภาพนักงาน			สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่	ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	มาตรการจัดเก็บหลักฐานการใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรประกอบการประเมิน ITA	1. รวบรวมรายงานการประชุม ภาพกิจกรรม รายงานผลโครงการ เอกสาร งบประมาณ และหลักฐานการใช้สถานที่หรืออุปกรณ์ 2. จัดหมวดหมู่หลักฐาน	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	เอกสาร O25 ระบุว่าคะแนนตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการเพิ่มขึ้นเป็น 100 คะแนน แต่เพื่อรักษาระดับดังกล่าว สภาพนักงานควรพัฒนาระบบให้เป็นลายลักษณ์อักษร ตรวจสอบได้ และ	1. สภาพนักงานมีแนวทางสำหรับพัฒนาระบบหลักฐานด้านการใช้ทรัพย์สินให้ชัดเจนยิ่งขึ้น 2. ช่วยรักษาคะแนนเต็มของตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการในปีต่อไป 3. ทำให้การใช้ทรัพย์สินสามารถตรวจสอบ

		ตามโครงการหรือกิจกรรม 3. จัดเก็บในแฟ้มเอกสารหรือฐานข้อมูลกลางของสภาพนักงาน 4. ใช้หลักฐานดังกล่าวประกอบการติดตาม ตรวจสอบและการประเมิน ITA ในปีต่อไป			สื่อสารต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดทำแนวทางการใช้ทรัพย์สิน การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินแบบฟอร์มยืม-คืน การตรวจสอบสภาพทรัพย์สิน การประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติ และการจัดเก็บหลักฐานประกอบการประเมิน ITA	ย้อนหลังได้มากขึ้น 4. ยกระดับการบริหารทรัพย์สินของราชการจากการปฏิบัติที่ดีไปสู่ระบบที่เป็นมาตรฐาน

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในประเด็น **การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยมุ่งใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรส่วนกลางให้สอดคล้องกับภารกิจของสภาพนักงาน ได้แก่ การจัดประชุม การรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมจรรยาบรรณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ผลการดำเนินงานสะท้อนว่า สภาพนักงานมีการใช้ห้องประชุม สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ เอกสาร และทรัพยากรส่วนกลางอย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเป็นไปเพื่อประโยชน์ของราชการและมหาวิทยาลัย โดยมีการรายงานผลผ่านการประชุม รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ รายงานผลโครงการ และรายงานประจำปี ทำให้สามารถเชื่อมโยงการใช้ทรัพย์สินกับผลลัพธ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลลัพธ์สำคัญคือ คะแนนตัวชี้วัด **การใช้ทรัพย์สินของราชการ** เพิ่มขึ้นจาก **91.67 คะแนน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567** เป็น **100 คะแนน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568** แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อการใช้ทรัพย์สินของสภาพนักงานว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ใช้

เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อรักษาระดับคะแนนเต็มในปีต่อไป สภาพนักงานควรพัฒนาระบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น เช่น แนวทางการใช้ทรัพย์สิน ทะเบียนทรัพย์สิน แบบฟอร์มยืม-คืน และหลักฐานการตรวจสอบทรัพย์สินอย่างต่อเนื่อง.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **100 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **100 คะแนน** เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานสามารถรักษามาตรฐานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้ในระดับสูงสุดอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อบทบาทของสภาพนักงานในการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริตหรือการประพฤติมิชอบ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงานได้ดำเนินการหลายมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริต เช่น การประกาศเจตนารมณ์และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy การจัดประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน และการใช้กลไกการประชุมเพื่อกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการส่งเสริมความเข้มแข็งในการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน	1. จัดประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อกำกับติดตาม และพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. ใช้การประชุมเป็นกลไกในการเปิดเผยข้อมูล รับฟังความคิดเห็น และลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3. บันทึกรายงานการประชุมและจัดเก็บ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานดำเนินกิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดประชุมสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มีประธานสภาพนักงานและบุคลากรเข้าร่วมประชุม จำนวน **8 ครั้ง** ใช้งบประมาณ 100,000 บาท และใช้งบประมาณจริง 100,000 บาท	1. สภาพนักงานมีระบบกำกับดูแลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม 2. การดำเนินงานผ่านกระบวนการประชุมช่วยลดความเสี่ยงด้านการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีการตรวจสอบ 3. คณะกรรมการสามารถติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานได้ 4. ส่งเสริมความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน

		หลักฐานการดำเนินงาน 4. นำประเด็นด้านธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตเข้าสู่กระบวนการทำงานของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการประกาศเจตจำนงสุจริตและขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy	1. ประกาศเจตนารมณ์ “ไม่ให้ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” 2. สื่อสารนโยบายให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 3. นำนโยบาย No Gift Policy เป็นแนวทางในการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และ ผู้เกี่ยวข้อง	มกราคม 2568 – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ **10 มกราคม 2568** โดยนำนโยบายงดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	1. คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนด้านความสุจริต 2. ลดความเสี่ยงจากการรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจ 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักไม่ให้ ไม่รับ และไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ 4.

		ปฏิบัติหน้าที่ของสภาพนักงาน 4. ปลูกจิตสำนึกให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่			สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	เป็นมาตรการสำคัญที่สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริ	1. สอดแทรกสาระด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และ No Gift Policy ในการประชุมและกิจกรรมของสภาพนักงาน 2. ส่งเสริมให้คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม และ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานได้ดำเนินการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบาย “ไม่ให้ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” เพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการบุคลากร และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็น	1. บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความสุจริต 2. เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน 3. การป้องกันการทุจริตไม่ได้เป็นเพียงการออกประกาศ แต่ถูกสอดแทรกในกระบวนการทำงานและกิจกรรมของหน่วยงาน 4. สนับสนุนให้คะแนน

		ตรวจสอบได้ 3. เชื่อมโยงกิจกรรมของสภาพนักงานกับบทบาทด้านการเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากร 4. สร้างการรับรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นว่าการป้องกันการทุจริตเป็นภารกิจร่วมกันของทุกคน			ธรรม ตรวจสอบได้ และไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่	ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคงอยู่ในระดับ 100 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงานของสภาพนักงาน	1. วิเคราะห์ผลการประเมิน UP ITA ของสภาพนักงาน 2. นำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันมาใช้กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรม	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงาน O24 ระบุว่าสภาพนักงานมีกิจกรรม “นำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน” โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายใน	1. สภาพนักงานมีการนำผลการประเมินไปใช้จริง ไม่ใช่เพียงรับทราบคะแนน 2. การแก้ไขปัญหาการทุจริตมีฐานจากข้อมูลประเมินและผลวิเคราะห์ 3. หน่วยงานสามารถกำหนดมาตรการ

		และความโปร่งใส 3. พิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน และประเด็นที่ควรปรับปรุง 4. รายงานผลการดำเนินงานและติดตามการปรับปรุงผ่านกลไกของสภาพนักงาน			มหาวิทยาลัยของสภาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อยู่ที่ **92.96 คะแนน** และมีการนำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาไปปรับปรุงการดำเนินงานผ่านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน	ปรับปรุงได้ตรงกับจุดที่ควรพัฒนา 4. ส่งเสริมการบริหารงานแบบต่อเนื่องตามหลัก Plan–Do–Check–Act
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส	1. จัดประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ 2. เปิดเผยข้อมูลสำคัญต่อที่ประชุม เช่น งบประมาณ แผนงาน บทบาทคณะกรรมการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานใช้การประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปี เพื่อสร้างกลไกการกำกับดูแลและการตัดสินใจที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการบันทึก	1. การตัดสินใจของสภาพนักงานมีความโปร่งใสและผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 2. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยลำพังหรือการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล 3. บุคลากรสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้ 4. การประชุมกลายเป็น

		และประเด็นที่ต้องพิจารณา 3. ให้คณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบ และพิจารณาอย่างรอบคอบ 4. เผยแพร่มติและผลการพิจารณาในช่องทางที่เหมาะสม			รายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณา และเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานได้	กลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมเพื่อลดความเสี่ยงด้านการทุจริต	1. บรรจุวาระรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณในการประชุมสภาพนักงาน 2. รายงานสถานะการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการ 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการตรวจสอบ แสดงความคิดเห็น และ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้เกี่ยวข้องด้านงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสภาพนักงาน มีการบรรจุวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” เพื่อให้คณะกรรมการรับทราบ ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างเปิดเผย ช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามหลักความ	1. การใช้จ่ายงบประมาณถูกตรวจสอบในที่ประชุมอย่างเป็นระบบ 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ 3. คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณ 4. ส่งเสริมความเชื่อมั่นว่าการใช้งบประมาณของ

		ให้ข้อเสนอแนะ 4. จัดเก็บรายงานการประชุมและเอกสารงบประมาณเป็นหลักฐาน			โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	สภาพนักงานไม่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบและตรวจสอบได้	1. จัดทำและเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงาน 2. ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์หรือช่องทางสื่อสารของหน่วยงาน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบและตรวจสอบข้อมูลด้านงบประมาณ 4. ใช้การเปิดเผยข้อมูลเป็นเครื่องมือป้องกันความเสี่ยงด้านการใช้	สภาพนักงานฝ่ายเลขานุการและผู้ดูแลช่องทางสื่อสาร	มกราคม 2568	สภาพนักงานได้เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน เมื่อวันที่ **29 มกราคม 2568** โดยกิจกรรมดังกล่าวไม่ใช้งบประมาณ	1. บุคลากรสามารถรับทราบข้อมูลด้านงบประมาณของสภาพนักงาน 2. การเปิดเผยข้อมูลช่วยลดความเสี่ยงจากความไม่โปร่งใสด้านงบประมาณ 3. ส่งเสริมการตรวจสอบจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. สนับสนุนการแก้ไขปัญหาการทุจริตในเชิงป้องกัน

		งบประมาณไม่โปร่งใส				
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อเฝ้าระวังปัญหาความไม่โปร่งใส	1. ใช้โครงการหรือช่องทาง “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะของบุคลากร 2. รวบรวมและวิเคราะห์ประเด็นที่ได้รับ 3. นำประเด็นที่เกี่ยวข้องเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงาน 4. ใช้ข้อมูลเสียงสะท้อนเพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงการทำงานและลดความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้รับผิดชอบโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	สิงหาคม 2568 และต่อเนื่องตลอดปี	โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เป็นกลไกในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากบุคลากร และเป็นหนึ่งในจุดแข็งที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสภาพนักงาน	1. บุคลากรมีช่องทางสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะ 2. สภาพนักงานสามารถรับรู้ประเด็นความเสี่ยงหรือข้อกังวลจากบุคลากรได้รวดเร็วขึ้น 3. การรับฟังความคิดเห็นช่วยให้การแก้ไขปัญหาการทุจริตมีลักษณะเชิงรุก 4. เสริมบทบาทของสภาพนักงานในฐานะสื่อกลางที่ช่วยป้องกันความไม่โปร่งใสภายในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง	1. จัดกิจกรรมหรือสอดแทรกความรู้ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในการประชุมและโครงการของสภาพนักงาน 2. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้ตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้ 3. เชื่อมโยงกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการป้องกันการทุจริต 4. สรุปผลกิจกรรมและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงในปีถัดไป	คณะกรรมการสภาพนักงาน คณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และผู้รับผิดชอบโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น การอบรมจริยธรรมกับงานวิจัย การเขียนคู่มือปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสิทธิและสวัสดิการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้และจิตสำนึกด้านจริยธรรม 2. กิจกรรมด้านจริยธรรมช่วยลดความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 3. เกิดแนวทางการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น 4. สนับสนุนการรักษาระดับคะแนนด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตในปีต่อไป

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการจัดทำและจัดเก็บหลักฐานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นระบบ	1. รวบรวมหลักฐานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น ประกาศ No Gift Policy รายงานการประชุม ภาพกิจกรรม รายงานผลการดำเนินงาน และเอกสารเผยแพร่ 2. จัดหมวดหมู่หลักฐานตามมาตรการและตัวชี้วัด 3. ใช้หลักฐานดังกล่าวประกอบการประเมิน ITA และการตรวจสอบภายใน 4. พัฒนาระบบจัดเก็บเอกสารให้สืบค้น	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบหลักฐาน ITA	ตลอดปีงบประมาณ 2568	จุดแข็งด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสภาพนักงาน ได้แก่ การรักษาคะแนนเต็มต่อเนื่อง การมีมาตรการ No Gift Policy การใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแล การมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น การเชื่อมโยงกับพันธกิจด้านจริยธรรม และการนำผล ITA ไปปรับปรุงงานหลักฐานประกอบการประเมิน ITA	1. สภาพนักงานมีหลักฐานรองรับการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 2. หลักฐานสามารถใช้ยืนยันการดำเนินงานจริงและตรวจสอบย้อนหลังได้ 3. ช่วยให้การจัดทำรายงาน ITA ในปีต่อไปมีความครบถ้วนมากขึ้น 4. ส่งเสริมความน่าเชื่อถือของหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

		ง่ายและเป็นปัจจุบัน				
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	มาตรการรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy และติดตามผลการดำเนินงาน	1. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย No Gift Policy 2. รายงานข้อมูลการรับของขวัญหรือของกำนัลตามนโยบาย 3. สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ 4. ใช้ข้อมูลรายงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านจริยธรรมและความโปร่งใสในปีถัดไป	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	สิ้นปีงบประมาณ 2568	ในปีงบประมาณ 2568 การรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy มีจำนวน **0 ครั้ง** ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ประชาชน และอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และมีข้อเสนอแนะให้ส่งเสริมสนับสนุนนโยบาย No Gift Policy ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง	1. การดำเนินนโยบาย No Gift Policy มีผลลัพธ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ 2. ไม่พบการรับของขวัญหรือของกำนัลตามรายงานของหน่วยงาน 3. สะท้อนความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมไม่ให้ ไม่รับ 4. เป็นข้อมูลสำคัญที่สนับสนุนการแก้ไขและป้องกันปัญหาการทุจริตของสภาพนักงาน

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในประเด็น **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่ การประกาศเจตจำนงสุจริตและนโยบาย No Gift Policy การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใส การใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุม การนำผลการประเมิน UP ITA ไปปรับปรุงการดำเนินงาน และการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร

ผลลัพธ์สำคัญคือ สภาพนักงานสามารถรักษาคะแนนตัวชี้วัด **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ไว้ที่ **100 คะแนนเต็ม** ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สะท้อนว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อความจริงจังของสภาพนักงานในการส่งเสริมความสุจริต โปร่งใส และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้ รายงานตามนโยบาย No Gift Policy ยังระบุว่าการรับของขวัญและของกำนัลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน **0 ครั้ง** ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 74.83 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **คุณภาพการดำเนินงาน** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **99.27 คะแนน** แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **74.83 คะแนน** ลดลง **24.44 คะแนน** จัดเป็นตัวชี้วัดที่ควรเร่งพัฒนาอย่างชัดเจน แม้ว่าผลการประเมินภาพรวมของสภาพนักงาน ปี 2568 จะได้ **92.96 คะแนน** อยู่ในระดับ “ผ่านดี” แต่เอกสาร O25 ระบุว่ามี 2 ตัวชี้วัดที่ต่ำกว่า 85 คะแนน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือคุณภาพการดำเนินงาน

การลดลงของคะแนนในประเด็นนี้ไม่ได้หมายความว่าสภาพนักงานไม่มีการดำเนินงาน แต่สะท้อนว่า **ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจยังรับรู้คุณภาพของกระบวนการดำเนินงาน ผลลัพธ์ การติดตามผล หรือการแจ้งความคืบหน้าของสภาพนักงานได้ไม่ชัดเจนเพียงพอ** ดังนั้น การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จึงควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการให้บริการ การรับฟังความคิดเห็น การติดตามสถานะเรื่อง การรายงานความคืบหน้า และการสื่อสารผลลัพธ์กลับไปยังบุคลากรให้มากขึ้น

ทั้งนี้ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี รวมทั้งเสริมสร้างจรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากร และรายงานผลการดำเนินงานประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ การจัดประชุมสภาพนักงาน ประเด็นข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี จึงควรนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้เห็นผลเชิงประจักษ์มากขึ้น

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสภาพนักงานให้มีความชัดเจนเป็นระบบ และตรวจสอบได้	1. วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน 2. ทบทวนกระบวนการดำเนินงานของสภาพนักงาน เช่น การรับเรื่อง การนำเรื่องเข้าสู่ที่ประชุมการพิจารณา การส่งต่อ และการติดตามผล 3. กำหนดแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานให้มีขั้นตอนชัดเจน 4. นำผลการวิเคราะห์	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA และพบว่าตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานลดลงจาก 99.27 คะแนน ในปี 2567 เหลือ 74.83 คะแนน ในปี 2568 จึงกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดที่ต้องเร่งพัฒนา โดยเอกสาร O25 เสนอให้มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการให้บริการ การรับฟังความคิดเห็น การติดตามผล และการสื่อสารผลการดำเนินงาน	1. สภาพนักงานรับทราบจุดอ่อนสำคัญของการดำเนินงานในปี 2568 2. มีทิศทางการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานที่ชัดเจนมากขึ้น 3. เปลี่ยนผลการประเมินจากข้อมูลเชิงคะแนนไปสู่แนวทางพัฒนาองค์กร 4. เป็นฐานสำหรับจัดทำมาตรการปรับปรุงในปีถัดไป

		ไปใช้ประกอบการจัดทำมาตรการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการของสภาพนักงาน	1. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการอย่างน้อย 1 กระบวนงาน 2. ระบุชื่องาน วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ ช่องทางติดต่อ และกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 3. เผยแพร่ให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรรับทราบ	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และเจ้าหน้าที่สภาพนักงาน	มกราคม – ธันวาคม 2568	จากผลคะแนนที่ลดลง เอกสาร O25 เสนอให้จัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการของสภาพนักงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ผู้รับบริการอาจยังไม่รับรู้ขั้นตอน วิธีการติดต่อ หรือกระบวนการดำเนินงานของสภาพนักงานอย่างชัดเจน	1. บุคลากรมีแนวทางชัดเจนเมื่อต้องการติดต่อหรือเสนอเรื่องต่อสภาพนักงาน 2. ลดความคลุมเครือของขั้นตอนการดำเนินงาน 3. ช่วยให้การให้บริการมีมาตรฐานเดียวกัน 4. สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในปีถัดไป

		4. ใช้คู่มือเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงานและให้บริการ				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการพัฒนาระบบติดตามสถานะเรื่องที่บุคลากรเสนอผ่านสภาพนักงาน	1. จัดทำทะเบียนรับเรื่องหรือระบบติดตามสถานะ 2. จำแนกสถานะเป็นเรื่องที่รับเข้า เรื่องที่อยู่ระหว่างพิจารณา เรื่องที่ส่งต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องที่ได้รับคำตอบแล้ว และเรื่องที่ดำเนินการเสร็จสิ้น 3. กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามแต่ละเรื่อง 4. แจ้งความคืบหน้าให้ผู้เสนอเรื่องหรือ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงานและคณะทำงานโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	ตลอดปีงบประมาณ 2568	คะแนนที่ลดลงอาจสะท้อนปัญหาด้านการติดตามผลและการแจ้งความคืบหน้ากลับไปยังผู้เสนอเรื่อง จึงเสนอให้จัดทำทะเบียนรับเรื่องหรือระบบติดตามสถานะอย่างเป็นระบบ	1. สภาพนักงานสามารถติดตามเรื่องที่บุคลากรเสนอได้เป็นระบบมากขึ้น 2. ลดปัญหาการรับเรื่องแล้วไม่ทราบความคืบหน้า 3. เพิ่มความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อคุณภาพการดำเนินงาน 4. ช่วยให้การดำเนินงานมีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้

		บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับทราบตามความเหมาะสม				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการยกระดับโครงการ “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” ให้เป็นระบบรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง	1. จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นผ่าน QR Code, Google Form หรือช่องทางออนไลน์ 2. รับฟังปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และความพึงพอใจของบุคลากร 3. วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ประเด็นที่ได้รับ 4. นำประเด็นเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงานเพื่อพิจารณาแนวทางดำเนินการ 5.	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	มกราคม – ธันวาคม 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เป็นกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของสภาพนักงาน โดยมีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน และมีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ซึ่งสะท้อนถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร	1. บุคลากรมีช่องทางสะท้อนปัญหาและเสนอความคิดเห็นต่อสภาพนักงาน 2. จำนวนผู้เข้าร่วมจริงสูงกว่าแผน แสดงว่ากิจกรรมตอบสนองความสนใจของบุคลากร 3. ข้อมูลเสียงสะท้อนสามารถนำไปใช้ปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานได้ 4. เสริมบทบาทของสภาพนักงานในฐานะสื่อกลางของบุคลากร

		ติดตามผลและรายงานความคืบหน้าต่อบุคลากร				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการใช้กลไกการประชุมเพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและติดตามข้อเสนอแนะ	1. จัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง 2. บรรจุวาระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน เช่น แผนยุทธศาสตร์ เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. งบประมาณ สวัสดิการ และประเด็นข้อเสนอแนะจากบุคลากร 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการและผู้บริหารร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4. บันทึกผลการประชุมและ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานจัดประชุมสภาฯ อย่างต่อเนื่อง โดยมีประธานสภาพนักงานและบุคลากรเข้าร่วมประชุมจำนวน 8 ครั้ง และมีการนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงานผ่านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน	1. การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานถูกนำเข้าสู่กลไกการประชุมอย่างเป็นทางการ 2. คณะกรรมการสามารถร่วมพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะได้ 3. การดำเนินงานไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 4. ช่วยให้การติดตามและปรับปรุงงานมีความต่อเนื่อง

		ติดตามความคืบหน้าของประเด็นต่าง ๆ				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้ารายไตรมาส/รายปี	1. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของสภาพนักงาน 2. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานที่แสดงข้อมูลการประชุม ประเด็นข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 3. เผยแพร่หรือสื่อสารผลการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบ 4. ใช้รายงานดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบการ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงานและผู้รับผิดชอบรายงานประจำปี	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2568 ของสภาพนักงานระบุว่ารายงานประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ การจัดประชุมสภาพนักงาน ประเด็นที่สภาพนักงานให้แนวทางและข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	1. สภาพนักงานมีหลักฐานแสดงผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2. บุคลากรสามารถรับรู้ภาพรวมการดำเนินงานของสภาพนักงาน 3. เพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน 4. สนับสนุนการประเมินคุณภาพการดำเนินงานจากข้อมูลจริง

		ปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและการปฏิบัติงาน	1. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2. ส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรม การปฏิบัติงาน และการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน 3. เชื่อมโยงการพัฒนาศักยภาพกับคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน 4. ประเมินผลหรือสรุปบทเรียนหลังดำเนินโครงการ	สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และฝ่ายเลขานุการ	พฤษภาคม 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานมีการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาและโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. โดยเป็นหนึ่งในวาระสำคัญของการประชุมสภาพนักงานสมัยสามัญครั้งที่ 1/2568	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2. สนับสนุนให้การดำเนินงานมีคุณภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง 3. ช่วยเสริมสร้างมาตรฐานการให้บริการและการปฏิบัติงานของสภาพนักงาน 4. เชื่อมโยงการพัฒนาคนกับการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานเพื่อปรับปรุงระบบการดำเนินงาน	1. จัดกิจกรรมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน 2.	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน	มิถุนายน – กันยายน 2568	การศึกษาดูงานและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ช่วยให้คณะกรรมการสภา	1. สภาพนักงานมีกรอบการดำเนินงานที่เป็นระบบมากขึ้น 2. การดำเนินโครงการมี

		ศึกษาข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานหรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 3. นำข้อมูลมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 4. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางติดตามผลให้ชัดเจน	และคณะทำงานแผนยุทธศาสตร์		พนักงานได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีตัวชี้วัด มีแนวทางติดตามผล และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งสามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้กับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางติดตามผลชัดเจนขึ้น 3. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยไม่มีข้อมูลหรือแผนรองรับ 4. ช่วยยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในระยะยาว
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการนำข้อเสนอแนะและผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานแบบ PDCA	1. นำผล ITA และข้อเสนอแนะจากบุคลากรมาวิเคราะห์ 2. วางแผนปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3. ดำเนินการตามแผน 4. ตรวจสอบ	คณะกรรมการสภาพนักงานฝ่ายเลขานุการและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ITA	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานได้นำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน และดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงานมหาวิทยาลัย	1. ผลการประเมิน ITA ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงงาน 2. การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานมีวงจรที่ชัดเจนมากขึ้น 3. หน่วยงานสามารถตรวจสอบได้ว่าข้อเสนอแนะนำไปสู่การ

		ผลการดำเนินงาน และสรุปบทเรียน 5. ปรับปรุงมาตรการหรือแนวปฏิบัติสำหรับปีถัดไป			พะเยา ขณะที่เอกสาร O25 ชี้ว่าควรพัฒนาระบบติดตามผลสถานะการดำเนินงานและผลการนำข้อเสนอไปใช้ เพื่อให้บุคลากรรับรู้การปรับปรุงอย่างชัดเจน	ปรับปรุงใดบ้าง 4. เพิ่มโอกาสให้คะแนนตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานดีขึ้นในปีถัดไป
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการสื่อสารผลลัพธ์ของการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง	1. สรุปผลการประชุมและผลการดำเนินงานในรูปแบบที่เข้าใจง่าย 2. เผยแพร่ข่าวสารรายงาน หรือสรุปความคืบหน้าผ่านช่องทางของสภาพนักงาน 3. สื่อสารให้บุคลากรทราบว่าข้อเสนอแนะใดได้รับการดำเนินการแล้ว อยู่ระหว่างดำเนินการ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ฝ่ายสื่อสาร และคณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานที่ลดลงสะท้อนว่าควรทำให้ผู้รับบริการรับรู้ได้ว่าขั้นตอนชัดเจนขึ้น ติดต่อสะดวกขึ้น ติดตามผลได้มากขึ้น และเห็นผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากขึ้น	1. บุคลากรรับรู้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากขึ้น 2. ลดช่องว่างระหว่าง “การดำเนินงานจริง” กับ “การรับรู้ของผู้รับบริการ” 3. เพิ่มความเชื่อมั่นต่อการทำงานของสภาพนักงาน 4. เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคะแนนตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน

		หรือส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. ใช้การสื่อสารผลลัพธ์เป็นเครื่องมือเพิ่มการรับรู้ต่อคุณภาพการดำเนินงาน				
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	มาตรการประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสภาพนักงานและนำผลไปปรับปรุง	1. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสภาพนักงาน 2. ประเมินประเด็นความสะดวกในการติดต่อ ความชัดเจนของขั้นตอน ความรวดเร็ว ความเป็นธรรม การติดตามผล และประโยชน์ที่ได้รับ 3. วิเคราะห์ผลและข้อเสนอแนะ 4.	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงาน ITA	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ให้ประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสภาพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าผู้รับบริการไม่พึงพอใจหรือคาดหวังการปรับปรุงในประเด็นใดและนำผลมาวิเคราะห์กำหนดแผนปรับปรุง	1. สภาพนักงานมีข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้รับบริการโดยตรง 2. สามารถระบุปัญหาและความคาดหวังของบุคลากรได้ชัดเจน 3. ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน 4. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรบนฐานข้อมูลจริง

		จัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานตามผลประเมิน				

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลการประเมินตัวชี้วัด **คุณภาพการดำเนินงาน** ลดลงจาก **99.27 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เหลือ **74.83 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หรือลดลง **24.44 คะแนน** ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม สภาพนักงานมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพหลายด้าน ได้แก่ การจัดประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง การนำผล UP ITA ไปปรับปรุงการดำเนินงาน การดำเนินโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานในปีถัดไปได้

ประเด็นที่ควรเร่งดำเนินการต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการ การพัฒนาระบบติดตามสถานะเรื่องที่บุคลากรเสนอ การรายงานความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารผลลัพธ์ให้บุคลากรรับทราบ การประเมินความพึงพอใจ และการนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้สภาพนักงานสามารถยกระดับจาก “การมีกิจกรรมและโครงการ” ไปสู่ “การบริหารคุณภาพการดำเนินงาน” ที่บุคลากรรับรู้ได้จริง ติดตามได้จริง และเชื่อมั่นได้อย่างยั่งยืน.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 99.11 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **ประสิทธิภาพการสื่อสาร** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **96.75 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **99.11 คะแนน** เพิ่มขึ้น **2.36 คะแนน** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการสื่อสารที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และอยู่ในระดับใกล้คะแนนเต็ม โดยเป็นจุดแข็งที่ควรรักษาและต่อยอดต่อไป

ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสารสะท้อนความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เข้าถึงง่าย ทันต่อความต้องการ และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถติดต่อ สอบถาม แสดงความคิดเห็น หรือเสนอข้อร้องเรียนได้อย่างสะดวก สำหรับสภาพนักงาน ประสิทธิภาพการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญ เพราะสภาพนักงานมีบทบาทเป็นตัวแทนและสื่อกลางของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน การสื่อสารจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการแจ้งข่าว แต่รวมถึงการรับฟังเสียงสะท้อน การนำข้อเสนอเข้าสู่กระบวนการประชุม และการสื่อสารผลการดำเนินงานกลับไปยังบุคลากร

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการจัดทำและดำเนินการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง	1. สื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ การประชุม โครงการ กิจกรรม และผลการดำเนินงานของสภาพนักงาน 2. ใช้ช่องทางสื่อสารของสภาพนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรรับทราบ 3. จัดทำข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น ข่าวประชาสัมพันธ์ สรุปผลการประชุม	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสารของสภาพนักงาน	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานมีการสื่อสารข้อมูลผ่านการประชุม รายงานผลการดำเนินงาน และช่องทางประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน โดยผลการประเมินตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารเพิ่มขึ้นจาก 96.75 คะแนน เป็น 99.11 คะแนน สะท้อนว่าการสื่อสารของสภาพนักงานมีประสิทธิภาพสูงมาก และควรรักษาระดับดังกล่าวต่อไป	1. บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารของสภาพนักงานได้มากขึ้น 2. การสื่อสารของสภาพนักงานมีความชัดเจนและเข้าถึงง่ายขึ้น 3. ส่งเสริมความเชื่อมั่นต่อบทบาทของสภาพนักงานในฐานะสื่อกลางของบุคลากร 4. ช่วยให้คะแนนตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารเพิ่มขึ้นใกล้ระดับคะแนนเต็ม

		หรือประกาศออนไลน์ 4. กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลอย่างชัดเจน				
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการจัดทำแผนการสื่อสารประจำปีของสภาพนักงาน	1. กำหนดประเภทข้อมูลที่จะเผยแพร่ เช่น ข่าวประชุม ข่าวกิจกรรม ผลการดำเนินงาน มติสำคัญ ช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลสวัสดิการ 2. ระบุช่องทางสื่อสาร กลุ่มเป้าหมาย ความถี่ในการเผยแพร่ และผู้รับผิดชอบ 3. กำหนดช่วงเวลาการเผยแพร่ข้อมูล	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสาร	มกราคม – ธันวาคม 2568	ให้สภาพนักงานจัดทำแผนการสื่อสารประจำปี โดยกำหนดประเภทข้อมูลที่จะเผยแพร่ เช่น ข่าวประชุม ข่าวกิจกรรม ผลการดำเนินงาน มติสำคัญ ช่องทางรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลสวัสดิการ พร้อมระบุช่องทาง กลุ่มเป้าหมาย ความถี่ และผู้รับผิดชอบ เพื่อรักษาระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นจาก 96.75 เป็น 99.11 คะแนน	1. การสื่อสารของสภาพนักงานมีทิศทางและกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน 2. ลดความเสี่ยงจากการสื่อสารไม่ต่อเนื่องหรือไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย 3. ทำให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสภาพนักงานถูกเผยแพร่อย่างเป็นระบบ 4. สนับสนุนการรักษาคะแนนประสิทธิภาพการสื่อสารในระดับสูง

		ก่อนและหลังการประชุมหรือกิจกรรม 4. ทบทวนผลการสื่อสารและปรับปรุงแผนให้เหมาะสม				
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการเผยแพร่สรุปผลการประชุมและมติสำคัญในรูปแบบที่เข้าใจง่าย	1. หลังการประชุมแต่ละครั้ง จัดทำสรุปสาระสำคัญ เช่น วาระสำคัญ มติ ข้อเสนอแนะ เรื่องที่ต้องติดตาม และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร 2. เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบข่าวสั้น อินโฟกราฟิก หรือประกาศออนไลน์ 3. คัดกรองข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ได้	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงานและฝ่ายสื่อสารของสภาพนักงาน	หลังการประชุมแต่ละครั้ง	สภาพนักงานมีการประชุมต่อเนื่องและมีวาระสำคัญหลายเรื่อง จึงควรสื่อสารผลลัพธ์ของการประชุมให้บุคลากรรับทราบมากขึ้น โดยเอกสาร O25 เสนอให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของการประชุม เช่น วาระสำคัญ มติ ข้อเสนอแนะ เรื่องที่ต้องติดตาม และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เผยแพร่ใน	1. บุคลากรรับรู้สาระสำคัญของการประชุมสภาพนักงานได้รวดเร็วขึ้น 2. ลดช่องว่างระหว่างการดำเนินงานภายในคณะกรรมการกับการรับรู้ของบุคลากร 3. เพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของการดำเนินงาน 4. ช่วยให้ประเด็นสำคัญของบุคลากรถูกสื่อสารต่ออย่างเหมาะสม

		โดยคำนึงถึงข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่อยู่ระหว่างการพิจารณา 4. จัดเก็บหลักฐานการเผยแพร่เพื่อประกอบการติดตามและการประเมิน ITA			รูปแบบข่าวสั้น อินโฟกราฟิก หรือประกาศออนไลน์	
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการใช้การประชุมสภาพนักงานเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการสื่อสารต่อบุคลากร	1. นำประเด็นสำคัญจากการประชุมมาจัดทำข่าวหรือสรุปผลการดำเนินงาน 2. สื่อสารประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ งบประมาณ แผนยุทธศาสตร์ และข้อเสนอแนะของบุคลากร 3.	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2568 มีวาระเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ แนวทางเสนอให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการพิจารณาแบบฟอร์ม	1. ข้อมูลจากการประชุมถูกนำไปใช้สื่อสารให้บุคลากรทราบมากขึ้น 2. บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างวาระประชุมกับผลประโยชน์หรือประเด็นสำคัญของตนเอง 3. เพิ่มความเชื่อมั่นว่าสภาพนักงานทำงานในเชิงรุกและสื่อสารต่อสาธารณะภายในมหาวิทยาลัย 4. สนับสนุนบทบาทสภา

		เชื่อมโยงผลการประชุมกับบทบาทของสภาพนักงานในการเป็นสื่อกลาง 4. ติดตามเรื่องที่ต้องดำเนินการต่อและแจ้งความคืบหน้าตามความเหมาะสม			โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ประเด็นเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่ควรนำไปสื่อสารต่อให้บุคลากรรับทราบอย่างเหมาะสม	พนักงานในฐานะตัวแทนและสื่อกลางของบุคลากร
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการพัฒนาโครงการ “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” ให้เป็นช่องทางสื่อสารสองทางถาวร	1. จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็น เช่น QR Code, Google Form หรือช่องทางออนไลน์ 2. เปิดรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา และความต้องการของบุคลากร 3. วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ประเด็นที่	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	มกราคม – ธันวาคม 2568	ที่ประชุมได้พิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เพื่อใช้เป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาจากบุคลากร โดยเป็นกลไกที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้โดยตรง และช่วยส่งเสริมความโปร่งใส	1. สภาพนักงานมีช่องทางสื่อสารสองทางที่เป็นรูปธรรม 2. บุคลากรสามารถเสนอปัญหาและข้อคิดเห็นต่อสภาพนักงานได้โดยตรง 3. ข้อมูลเสียงสะท้อนสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานของสภาพนักงานและมหาวิทยาลัย 4. เพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมและความไว้วางใจของ

		ได้รับ 4. นำประเด็นเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงานเพื่อพิจารณา 5. รายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานกลับไปยังบุคลากร			การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้	บุคลากรต่อสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการประชาสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นผ่านโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	1. จัดโครงการเพื่อสร้างพื้นที่สื่อสารรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมจรรยาบรรณ 2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม 3. รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมและนำไปใช้ประกอบการ	สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และฝ่ายเลขานุการ	สิงหาคม 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. มีงบประมาณ 8,500 บาท ใช้จ่ายจริง 8,500 บาท มีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน และมีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ดำเนินการวันที่ 15 สิงหาคม 2568	1. โครงการมีผู้เข้าร่วมจริงสูงกว่าแผน สะท้อนว่าการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดี 2. บุคลากรมีพื้นที่แสดงความคิดเห็นและสะท้อนความต้องการ 3. สภาพนักงานสามารถนำข้อมูลจากการรับฟังไปใช้พัฒนางาน 4. เป็นกลไกสำคัญของการสื่อสารสองทางที่

		พัฒนางาน 4. สื่อสารผลการดำเนินงานหรือประเด็นที่ได้จากกิจกรรมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ				สอดคล้องกับบทบาทของสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการเผยแพร่ข้อมูลด้านงบประมาณและแผนการใช้จ่ายเพื่อสร้างความเข้าใจและตรวจสอบได้	1. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ 2. จัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ 3. สื่อสารข้อมูลด้านงบประมาณผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางออนไลน์ของสภาพนักงาน 4. เชื่อมโยงข้อมูลด้านงบประมาณกับการดำเนิน	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบงบประมาณและผู้ดูแลเว็บไซต์/ช่องทางสื่อสาร	มกราคม 2568	สภาพนักงานได้เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ และจัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงานผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2568	1. บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านงบประมาณได้สะดวกขึ้น 2. เพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่สภาพนักงานสื่อสาร 3. ลดข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน 4. สนับสนุนให้การสื่อสารข้อมูลด้านการบริหารงานมีความครบถ้วนและตรวจสอบได้

		โครงการและผลการดำเนินงาน				
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการสื่อสารผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและ No Gift Policy	1. ประกาศและสื่อสารนโยบาย No Gift Policy ให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 2. สอดแทรกสาระด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่รับของขวัญในกิจกรรมและการประชุม 3. ใช้การสื่อสารภายในหน่วยงานเพื่อเน้นย้ำพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ 4. จัดเก็บหลักฐานการสื่อสาร เช่น ประกาศ ภาพ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	มกราคม – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้นำนโยบาย No Gift Policy มาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานโดยขับเคลื่อนผ่านการประชุม การสื่อสารภายในหน่วยงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเน้นย้ำให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่	1. คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องรับรู้แนวทางปฏิบัติด้าน No Gift Policy อย่างต่อเนื่อง 2. การสื่อสารด้านคุณธรรมช่วยลดความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 4. เชื่อมโยงการสื่อสารกับการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

		กิจกรรม ข่าวประชาสัมพันธ์หรือรายงานผล				
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพของบุคลากรเครือข่ายสภาพนักงาน	1. เข้าร่วมหรือจัดโครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาพนักงาน 2. สอดแทรกเนื้อหาด้านการสื่อสารบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการสื่อสารและการทำงานร่วมกันของเครือข่าย 4. นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการ	สภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	กุมภาพันธ์ 2568	สภาพนักงานร่วมเป็นเจ้าภาพจัดโครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ระหว่างวันที่ 5–8 กุมภาพันธ์ 2568 โดยโครงการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ รวมถึงส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน	1. บุคลากรและเครือข่ายได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 2. การสื่อสารของสภาพนักงานมีแนวโน้มเป็นระบบและมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น 3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสภาอาจารย์ 4. สนับสนุนการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับคุณธรรมและธรรมาภิบาล

		สื่อสารของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและคณะกรรมการในประเด็นสำคัญของบุคลากร	1. เชิญผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2. เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้แทนบุคลากรร่วมเสนอแนะ 3. นำข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปจัดทำข้อเสนอหรือแนวทางดำเนินงาน 4. สื่อสารผลการหารือให้บุคลากรรับทราบตามความเหมาะสม	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2568 ได้รับเกียรติจากรองอธิการบดีฝ่ายสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกับประธานสภาพนักงานและคณะกรรมการสภาพนักงาน	1. สภาพนักงานมีช่องทางสื่อสารกับผู้บริหารโดยตรง 2. ประเด็นของบุคลากรได้รับการหารือในเวทีที่มีผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน 3. ลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลระหว่างบุคลากรสภาพนักงาน และผู้บริหาร 4. ส่งเสริมการสื่อสารเชิงนโยบายที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการสื่อสารผลการดำเนินงานประจำปีของสภาพนักงาน	1. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2.	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน	สิ้นปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 แสดงข้อมูลโครงการ งบประมาณ	1. บุคลากรสามารถเห็นภาพรวมการดำเนินงานของสภาพนักงาน 2.

		รวบรวมข้อมูลการประชุม โครงการ งบประมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม ผลการใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ 3. เผยแพร่หรือจัดเก็บรายงานเพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ 4. ใช้รายงานเป็นเครื่องมือสื่อสารภาพรวมการทำงานของสภาพนักงาน	และผู้จัดทำรายงานประจำปี		ที่ได้รับจัดสรร ผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วงระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ เช่น โครงการจัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน และโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	ข้อมูลการดำเนินงานถูกสื่อสารในรูปแบบรายงานที่ตรวจสอบได้ 3. เพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เผยแพร่ 4. สนับสนุนให้การสื่อสารของสภาพนักงานมีความครบถ้วนและเป็นระบบ
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการประเมินความพึงพอใจและนำข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารไปปรับปรุง	1. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจด้านการสื่อสารของสภาพนักงาน 2. ประเมินความ	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสาร	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ให้ประเมินความพึงพอใจต่อการสื่อสารของสภาพนักงาน เพื่อทราบว่าช่องทางใดมีประสิทธิภาพและช่องทางใดควร	1. สภาพนักงานมีข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้รับสารโดยตรง 2. สามารถปรับปรุงรูปแบบและช่องทางการสื่อสารให้ตรงกับความต้องการ

		ชัดเจน ความรวดเร็ว ความครบถ้วน ความน่าเชื่อถือ ความสะดวกในการเข้าถึง และประโยชน์ของข้อมูล 3. วิเคราะห์ผลประเมินและข้อเสนอแนะ 4. นำข้อมูลไปปรับปรุงแผนการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารในปีถัดไป			ปรับปรุง โดยให้ครอบคลุมความชัดเจน ความรวดเร็ว ความครบถ้วน ความน่าเชื่อถือ ความสะดวกในการเข้าถึงและประโยชน์ของข้อมูลที่ได้รับ	ของบุคลากร 3. ช่วยรักษาระดับคะแนนประสิทธิภาพการสื่อสารในปีถัดไป 4. ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรบนฐานข้อมูลและข้อเสนอแนะจริง

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลการประเมินตัวชี้วัด **ประสิทธิภาพการสื่อสาร** เพิ่มขึ้นจาก **96.75 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็น **99.11 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หรือเพิ่มขึ้น **2.36 คะแนน** สะท้อนให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการสื่อสารที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการดำเนินงานที่สนับสนุนตัวชี้วัดนี้ ได้แก่ การใช้การประชุมสภาพนักงานเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการสื่อสารต่อบุคลากร การเผยแพร่ข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านเว็บไซต์ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี การพัฒนาโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ให้เป็นช่องทางสื่อสารสอง

ทาง การประชาสัมพันธ์นโยบาย No Gift Policy ผ่านการประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพของบุคลากรเครือข่ายสภาพนักงาน

อย่างไรก็ตาม เพื่อรักษาระดับคะแนนที่ใกล้เต็มและต่อยอดให้การสื่อสารมีคุณภาพยิ่งขึ้น สภาพนักงานควรดำเนินการต่อเนื่องใน 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ **การจัดทำแผนการสื่อสารประจำปี การเผยแพร่สรุปผลการประชุมและมติสำคัญอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ให้เป็นระบบสื่อสารสองทางถาวร และการประเมินความพึงพอใจต่อการสื่อสารของสภาพนักงาน** ทั้งนี้ เพื่อให้การสื่อสารของสภาพนักงานมีความชัดเจน เข้าถึงง่าย ทันเวลา โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 95 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **การเปิดเผยข้อมูล** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **94.00 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **95.00 คะแนน** เพิ่มขึ้น **1.00 คะแนน** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะดีขึ้น และอยู่ในระดับดีมาก แต่ยังมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะเรื่องความครบถ้วนของข้อมูล ความเป็นปัจจุบัน ความสะดวกในการเข้าถึง การจัดหมวดหมู่เอกสาร และการเปิดเผยผลลัพธ์จากการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงานมีข้อมูลและหลักฐานสำคัญที่สนับสนุนตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลการจัดประชุมสภาพนักงาน ประเด็นที่สภาพนักงานให้แนวทางและข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้ สภาพนักงานยังมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบผ่านเว็บไซต์ และมีการใช้กลไกการประชุมที่มีการบันทึกรายงาน เผยแพร่มติ และเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดตามผลการดำเนินงานได้

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปีของสภาพนักงาน	1. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน 2. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2568 3. แสดงข้อมูลการประชุม ประเด็นข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 4. ใช้รายงานดังกล่าวเป็นข้อมูลกลางเพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้จัดทำรายงานประจำปี	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2568 โดยรายงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสภาพนักงาน และประกอบด้วยข้อมูล 3 ด้าน ได้แก่ 1) ข้อมูลการจัดประชุมสภาพนักงาน 2) ประเด็นที่สภาพนักงานให้แนวทางและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และ 3)	1. สภาพนักงานมีเอกสารกลางที่แสดงผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2. บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถเห็นภาพรวมบทบาท ภารกิจ และผลการดำเนินงานของสภาพนักงาน 3. เพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการดำเนินงาน 4. สนับสนุนให้คะแนนการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มขึ้นจาก 94.00 คะแนน เป็น 95.00 คะแนน

		ผลการดำเนินงานของสภาพนักงาน			ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงาน	1. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงาน เช่น ประวัติความเป็นมา โครงสร้างการบริหาร รายชื่อคณะกรรมการ องค์ประกอบ บทบาทหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบรายงานหรือเอกสารที่สามารถใช้สื่อสารต่อบุคลากรได้ 3. ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันตามวาระของ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้ดูแลข้อมูลหน่วยงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 มีสารบัญที่แสดงหัวข้อข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงาน ได้แก่ ประวัติความเป็นมา ทำเนียบประธานสภาพนักงาน โครงสร้างการบริหารงาน การบริหารและการจัดการคณะกรรมการสายวิชาการ คณะกรรมการสายสนับสนุน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน องค์ประกอบของสภาพนักงาน บทบาทหน้าที่ และแผนกลยุทธ์ของสภาพนักงาน	1. ข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงานได้รับการรวบรวมอย่างเป็นระบบ 2. บุคลากรสามารถรับรู้โครงสร้างและบทบาทของสภาพนักงานได้ชัดเจนขึ้น 3. ลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และช่องทางติดต่อ 4. เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะภายในมหาวิทยาลัย

		คณะกรรมการและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง 4. เผยแพร่หรือจัดเก็บข้อมูลให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้				
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการและทิศทางการดำเนินงาน	1. จัดทำข้อมูลแผนกลยุทธ์ของสภาพนักงาน 2. แสดงความเชื่อมโยงระหว่างปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ และโครงการตามแผนปฏิบัติการ 3. จัดทำข้อมูลโครงการประจำปีให้บุคลากรรับทราบ 4. ใช้แผนเป็นกรอบในการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และ คณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 แสดงหัวข้อแผนกลยุทธ์ของสภาพนักงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 และผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน โดยสะท้อนว่ามีการจัดระบบข้อมูลด้านแผนงานและผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี	1. บุคลากรรับรู้ทิศทางการดำเนินงานของสภาพนักงานมากขึ้น 2. การดำเนินโครงการมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจและแผนงาน 3. ช่วยให้การติดตามผลการดำเนินงานทำได้ง่ายขึ้น 4. ส่งเสริมการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

		ติดตามผลและเปิดเผยความก้าวหน้าของงาน				
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณและช่องทางตรวจสอบการใช้จ่าย	1. จัดทำข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงาน 2. เผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางสื่อสารของสภาพนักงาน 3. จัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ 4. เชื่อมโยงข้อมูลการใช้จ่ายกับโครงการและผลการดำเนินงาน	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณและผู้ดูแลเว็บไซต์/ช่องทางสื่อสาร	มกราคม 2568	สภาพนักงานได้เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ และจัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2568 โดยไม่ใช้งบประมาณ	1. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณได้ 2. เพิ่มความโปร่งใสด้านการเงินและงบประมาณของสภาพนักงาน 3. ลดข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ 4. สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลการประชุม มติ และผลการพิจารณาของสภาพนักงาน	1. บันทึกรายงานการประชุมสภาพนักงานอย่างเป็นระบบ 2. สรุปมติและผลการพิจารณาที่สามารถเปิดเผยได้ 3. เผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมผ่านเว็บไซต์หรือช่องทางของสภาพนักงาน 4. เปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการและผู้ดูแลช่องทางสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานดำเนินการจัดประชุมสามัญอย่างสม่ำเสมอตามวาระที่กำหนด โดยมีการบันทึกรายงานการประชุมเผยแพร่มติและผลการพิจารณาสู่ประชาคมอย่างเปิดเผย และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน	1. การประชุมและการตัดสินใจของสภาพนักงานมีความโปร่งใส 2. บุคลากรสามารถติดตามมติและผลการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ 3. ลดช่องว่างระหว่างการทำงานของคณะกรรมการกับการรับรู้ของบุคลากร 4. ส่งเสริมให้การเปิดเผยข้อมูลของสภาพนักงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีรายโครงการ	1. รวบรวมข้อมูลโครงการประจำปี 2568 2. จัดทำตารางแสดงชื่อโครงการ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 มีหัวข้อ “ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี” และแสดง	1. การดำเนินงานรายโครงการมีข้อมูลรองรับอย่างชัดเจน 2. ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความเชื่อมโยง

		งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผลการใช้จ่ายงบประมาณ จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วงระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ 3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเผยแพร่ 4. จัดเก็บรายงานไว้เป็นหลักฐานประกอบการประเมิน ITA	เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน		ข้อมูลโครงการ งบประมาณ ผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วงเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบโครงการ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการเปิดเผยผลการดำเนินงานรายโครงการ	ระหว่างงบประมาณ กิจกรรม และผลการดำเนินงานได้ 3. ช่วยให้การเปิดเผยข้อมูลไม่ได้เป็นเพียงข้อมูลทั่วไป แต่ครอบคลุมผลผลิตของงานด้วย 4. เพิ่มความน่าเชื่อถือของรายงานผลการดำเนินงาน
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรม และ No Gift Policy	1. จัดทำประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy 2. เผยแพร่ประกาศและผลการดำเนินงานผ่านช่องทางของสภา	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และ	มกราคม – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2568 และนำนโยบายงดให้ งดรับของขวัญและของ	1. บุคลากรรับรู้เจตนารมณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน 2. ข้อมูลด้าน No Gift Policy ถูกเปิดเผยเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ 3. ส่งเสริม

		พนักงาน 3. สื่อสารนโยบายผ่านการประชุม กิจกรรม และการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 4. จัดเก็บหลักฐานการเผยแพร่ ประกาศ ภาพกิจกรรม และรายงานผล	คณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส		กำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ภาพลักษณ์หน่วยงานที่ไม่ยอมรับผลประโยชน์ทับซ้อน 4. เชื่อมโยงการเปิดเผยข้อมูลกับการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการจัดทำคลังหลักฐาน ITA และข้อมูลการดำเนินงานให้เป็นหมวดหมู่	1. รวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด ITA 2. แยกหลักฐานตามหมวด เช่น No Gift Policy การเปิดเผยงบประมาณ การประชุมเพื่อความโปร่งใส การส่งเสริมจริยธรรม	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบหลักฐาน ITA	ตลอดปีงบประมาณ 2568	มีข้อเสนอแนะให้จัดทำระบบรวบรวมหลักฐาน ITA ของสภาพนักงานให้เป็นหมวดหมู่ โดยแยกหลักฐานตามตัวชี้วัด เช่น No Gift Policy การเปิดเผยงบประมาณ การประชุมเพื่อความโปร่งใส การส่งเสริม	1. หลักฐานการเปิดเผยข้อมูลมีความเป็นระบบและค้นหาได้ง่ายขึ้น 2. ลดความเสี่ยงจากเอกสารตกหล่นหรือข้อมูลไม่ครบถ้วน 3. สนับสนุนการประเมิน ITA ในปีถัดไป 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารข้อมูลและเอกสารของสภาพนักงาน

		การรับฟังความคิดเห็น และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 3. จัดเก็บเอกสารในฐานข้อมูลกลาง 4. กำหนดผู้รับผิดชอบตรวจสอบความครบถ้วนและความเป็นปัจจุบันของข้อมูล			จริยธรรม การรับฟังความคิดเห็น และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้สามารถตรวจสอบและนำส่งหลักฐานได้สะดวก	
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการพัฒนาช่องทางการสื่อสารข้อมูลให้เข้าถึงบุคลากรได้หลากหลายมากขึ้น	1. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน 2. เพิ่มช่องทางการสื่อสารอื่น เช่น Facebook, Line กลุ่มบุคลากร, QR Code, Infographic และการสอดแทรกใน	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ฝ่ายสื่อสารและผู้ดูแลช่องทางออนไลน์	ตลอดปีงบประมาณ 2568	เสนอให้เพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้น นอกจากเว็บไซต์ ควรใช้ช่องทางอื่น เช่น Facebook, Line กลุ่มบุคลากร, QR Code, Infographic	1. การเปิดเผยข้อมูลเข้าถึงบุคลากรได้กว้างขึ้น 2. ลดข้อจำกัดจากการใช้ช่องทางสื่อสารเพียงช่องทางเดียว 3. บุคลากรรับรู้ข้อมูลสำคัญด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาลมากขึ้น 4. ช่วยยกระดับคุณภาพ

		การประชุม 3. ปรับรูปแบบข้อมูลให้เข้าใจง่ายและเหมาะสมกับผู้รับสาร 4. จัดเก็บหลักฐานการเผยแพร่ข้อมูลแต่ละช่องทาง			และการสอดแทรกในการประชุม เพื่อให้บุคลากรรับรู้เรื่อง No Gift Policy ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างทั่วถึง	การเปิดเผยข้อมูลให้มีความทั่วถึงและทันสมัย
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยข้อมูลด้านการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของบุคลากร	1. เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น เช่น โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. หรือแบบฟอร์มออนไลน์ 2. รวบรวมและวิเคราะห์ประเด็นที่บุคลากรเสนอ 3. นำประเด็นเข้าสู่ที่ประชุมหรือใช้ประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนา 4. เปิดเผย	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	สิงหาคม 2568 และต่อเนื่องตลอดปี	การประชุมสภาพนักงานมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน อีกทั้งมีบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นผ่านผู้แทนสภาพนักงานจากส่วนงานต่าง ๆ	1. บุคลากรมีช่องทางในการมีส่วนร่วมและติดตามผลการดำเนินงาน 2. การเปิดเผยข้อมูลไม่ได้เป็นเพียงการเผยแพร่เอกสาร แต่รวมถึงการเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็น 3. ส่งเสริมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4. สนับสนุนภาพลักษณ์ของสภาพนักงานในฐานะ

		ผลการดำเนินงานหรือความคืบหน้าที่สามารถเผยแพร่ได้				สื่อกลางที่เปิดรับฟังความคิดเห็น
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการเปิดเผยผลลัพธ์และความคืบหน้าของประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	1. สรุปประเด็นสำคัญที่สภาพนักงานดำเนินการ เช่น สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันสุขภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย 2. เผยแพร่ความคืบหน้าให้บุคลากรรับทราบตามความเหมาะสม 3. ระบุสถานะของเรื่อง เช่น ดำเนินการแล้ว อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568	การเปิดเผยข้อมูลควรพัฒนาให้มากกว่าการเปิดเผยกิจกรรมที่จัดโดยควรเปิดเผยผลลัพธ์จากโครงการข้อเสนอแนะที่นำไปใช้และความคืบหน้าของประเด็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น	1. บุคลากรรับรู้ผลลัพธ์จากการดำเนินงานของสภาพนักงานมากขึ้น 2. ลดช่องว่างระหว่างการดำเนินงานจริงกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ช่วยเสริมความเชื่อมั่นต่อบทบาทของสภาพนักงาน 4. เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคะแนนการเปิดเผยข้อมูลให้สูงขึ้นในปีถัดไป

		เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4. จัดเก็บหลักฐานการรายงานความคืบหน้า				
ตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล	มาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและคัดกรองข้อมูลก่อนเผยแพร่	1. ตรวจสอบเอกสารก่อนเผยแพร่ทุกครั้ง 2. คัดกรองข้อมูลที่มีผลต่อความเป็นส่วนตัว เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลร้องเรียนเฉพาะบุคคล หรือข้อมูลที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณา 3. เปิดเผยเฉพาะข้อมูลที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะภายใน	ฝ่ายเลขานุการ สภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบข้อมูล และผู้ดูแลช่องทางสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568	เสนอให้สภาพนักงานพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลให้ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงง่าย แต่ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของข้อมูลที่เผยแพร่ โดยเฉพาะการจัดระบบข้อมูลและการทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกยิ่งขึ้น	1. การเปิดเผยข้อมูลมีความสมดุลระหว่างความโปร่งใสกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2. ลดความเสี่ยงจากการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม 3. เพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เผยแพร่ 4. สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลอย่างมีมาตรฐานและรับผิดชอบ

		มหาวิทยาลัย 4. กำหนดผู้รับผิดชอบตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อมูล				

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลการประเมินตัวชี้วัด **การเปิดเผยข้อมูล** เพิ่มขึ้นจาก **94.00 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็น **95.00 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หรือเพิ่มขึ้น **1.00 คะแนน** สะท้อนให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการเปิดเผยข้อมูลในระดับดีมาก และมีหลักฐานการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การเปิดเผยข้อมูลการประชุม มติและผลการพิจารณา การเผยแพร่ข้อมูลด้าน No Gift Policy และการเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม การที่คะแนนยังไม่ถึง 100 คะแนน สะท้อนว่าสภาพนักงานยังสามารถพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำคลังข้อมูลกลาง การจัดหมวดหมู่เอกสาร ITA การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน การเพิ่มช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย การเปิดเผยผลลัพธ์จากโครงการและความคืบหน้าของประเด็นสำคัญ รวมถึงการคัดกรองและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเผยแพร่ หากดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การเปิดเผยข้อมูลของสภาพนักงานมีความครบถ้วน เข้าถึงง่าย ตรวจสอบได้ และสามารถยกระดับคะแนนในปีถัดไปได้อย่างเป็นรูปธรรม.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 75 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **การป้องกันการทุจริต** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **90.00 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **75.00 คะแนน** ลดลง **15.00 คะแนน** จัดเป็นตัวชี้วัดที่ควรเร่งปรับปรุงอย่างจริงจัง เนื่องจากคะแนนที่ลดลงสะท้อนว่า สภาพนักงานยังควรพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตให้มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักฐานเชิงประจักษ์ และมีการเปิดเผยข้อมูลให้ตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงานได้ดำเนินมาตรการสำคัญหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต ได้แก่ การจัดประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง การประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน และการใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่ 9 มีลักษณะแตกต่างจากตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต กล่าวคือ ตัวชี้วัดที่ 5 เน้นการรับรู้ของบุคลากรต่อความจริงจังของหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา ส่วนตัวชี้วัดที่ 9 เน้น **ความเป็นระบบของมาตรการเชิงป้องกัน หลักฐานเชิงประจักษ์ การประเมินความเสี่ยง และการเปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้** ดังนั้น การพัฒนาตัวชี้วัดนี้จึงต้องยกระดับจาก “การมีเจตนารมณ์สุจริต” ไปสู่ “ระบบป้องกันการทุจริตที่เป็นรูปธรรม”

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA และกำหนดแนวทางป้องกันการทุจริตเชิงระบบ	1. วิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ปี 2567 และ 2568 2. ระบุประเด็นที่ทำให้คะแนนลดลง เช่น ความครบถ้วนของหลักฐาน มาตรการเชิงป้องกัน การประเมินความเสี่ยง และการเปิดเผยข้อมูล 3. กำหนดแนวทางพัฒนาให้เป็นลายลักษณ์อักษร 4. นำผลการวิเคราะห์เข้าสู่การจัดทำมาตรการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA พบว่าตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต ลดลงจาก 90.00 คะแนน ในปี 2567 เหลือ 75.00 คะแนน ในปี 2568 จึงกำหนดให้เป็นประเด็นที่ควรเร่งปรับปรุง โดยเฉพาะการจัดทำแผนป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยง และการจัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ให้ครบถ้วน	1. สภาพนักงานรับทราบจุดอ่อนของระบบป้องกันการทุจริตอย่างชัดเจน 2. สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้ตรงประเด็น 3. นำผลการประเมินไปสู่การจัดทำมาตรการพัฒนาองค์กร 4. เป็นฐานสำคัญในการยกระดับคะแนนตัวชี้วัดนี้ในปีถัดไป

		ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการส่งเสริมความเข้มแข็งในการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	1. จัดประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง 2. ใช้การประชุมเป็นกลไกกำกับ ติดตาม และพิจารณาประเด็นสำคัญของหน่วยงาน 3. รายงานผลการดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลต่อที่ประชุม 4. บันทึกรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐาน	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ทุกเดือนตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานดำเนินกิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยจัดประชุมสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มีประธานสภาพนักงานและบุคลากรเข้าร่วมประชุมจำนวน **8 ครั้ง** ใช้งบประมาณ 100,000 บาท และใช้จริง 100,000 บาท	1. มีเวทีติดตามและกำกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยไม่มีการตรวจสอบ 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 4. เป็นกลไกพื้นฐานของการป้องกันการทุจริตภายในสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการประกาศเจตนารมณ์และขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy	1. ประกาศเจตนารมณ์ “ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่าย	มกราคม 2568 – กันยายน 2568	สภาพนักงานประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy เมื่อวันที่ **10 มกราคม 2568** โดย	1. คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางปฏิบัติด้านความสุจริตที่ชัดเจน 2. ลดความเสี่ยงจากการรับผลประโยชน์

		หน้าที่” 2. สื่อสารนโยบายให้คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ 3. ขับเคลื่อนนโยบายผ่านการประชุม การสื่อสารภายใน และกิจกรรมของสภาพนักงาน 4. เน้นย้ำการไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เลขานุการ และ ผู้เกี่ยวข้อง		นำนโยบายงดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	ที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ให้ไม่รับ และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ 4. เป็นมาตรการสำคัญด้านการป้องกันการทุจริตเชิงวัฒนธรรม
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามนโยบาย No Gift Policy	1. สอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และ No Gift Policy ในกิจกรรมของสภา	สภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และ ผู้รับผิดชอบกิจกรรม	กุมภาพันธ์ 2568 และต่อเนื่องตลอดปี	สภาพนักงานร่วมเป็นเจ้าภาพจัดโครงการประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่ง	1. บุคลากรและเครือข่ายได้รับการกระตุ้นให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการ

		พนักงาน 2. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายบุคลากร 3. กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงการไม่รับของขวัญและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ 4. เชื่อมโยงวัฒนธรรม No Gift Policy กับบทบาทของสภาพนักงานด้านการเสริมสร้างจรรยาบรรณ			ประเทศไทย ระหว่างวันที่ 5–8 กุมภาพันธ์ 2568 โดยโครงการมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ รวมถึงส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน โดยเฉพาะการปลุกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด ให้สอดคล้องกับนโยบาย No Gift Policy	ทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล 3. สร้างวัฒนธรรมการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม 4. เสริมบทบาทของสภาพนักงานในฐานะหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณและเปิดช่องทางตรวจสอบ	1. จัดทำข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงาน 2. เผยแพร่ข้อมูลให้	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบด้าน	มกราคม 2568	สภาพนักงานเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรรับทราบ และจัดให้มีช่องทางในการ	1. บุคลากรสามารถรับทราบและตรวจสอบข้อมูลด้านงบประมาณได้ 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรง

		บุคลากรรับทราบผ่านช่องทางของสภาพนักงาน 3. จัดให้มีช่องทางในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ 4. ใช้การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณเป็นกลไกป้องกันความเสี่ยงจากการใช้จ่ายไม่โปร่งใส	งบประมาณและผู้ดูแลเว็บไซต์		ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนงาน เมื่อวันที่ **29 มกราคม 2568** ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน โดยไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม	วัตถุประสงค์ 3. เพิ่มความโปร่งใสด้านการเงินและงบประมาณ 4. สนับสนุนการป้องกันการทุจริตในเชิงระบบ
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการนำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน	1. รับทราบผลการประเมิน UP ITA ของสภาพนักงาน 2. วิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา 3. นำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาไปกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ทุกเดือนตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานมีกิจกรรม “นำผลการประเมิน UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน” โดยผลการประเมิน UP ITA ของสภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อยู่ที่ **92.96 คะแนน** และมีการนำผลการประเมินจากปีที่	1. ผลการประเมิน ITA ถูกนำไปใช้จริงในการพัฒนาองค์กร 2. สภาพนักงานมีแนวทางปรับปรุงงานที่อิงข้อมูลเชิงประจักษ์ 3. ช่วยให้มาตรการด้านการป้องกันการทุจริตมีทิศทางชัดเจนขึ้น 4. สนับสนุนการพัฒนา

		4. ติดตามผลการปรับปรุงผ่านกลไกการประชุมและรายงานผล			ผ่านมาไปปรับปรุงการดำเนินงานผ่านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน	แบบต่อเนื่องตามหลัก PDCA
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการใช้กลไกการประชุมในการกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส	1. จัดประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดปี 2. เปิดเผยข้อมูลต่อที่ประชุม เช่น แผนงาน งบประมาณ ประเด็นสวัสดิการและภารกิจสำคัญ 3. ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณา แสดงความคิดเห็น และตรวจสอบ 4. เผยแพร่มติหรือผล	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	สภาพนักงานใช้การประชุมสามัญหรือวิสามัญของคณะกรรมการสภาพนักงานตลอดทั้งปี เพื่อสร้างกลไกการกำกับดูแลและการตัดสินใจที่เป็นระบบโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีการบันทึกรายงานการประชุม เผยแพร่มติและผลการพิจารณา และเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความ	1. การตัดสินใจของสภาพนักงานไม่ดำเนินการโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีการตรวจสอบ 3. เพิ่มการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. ช่วยป้องกันการทุจริตผ่านระบบกำกับดูแลที่โปร่งใส

		การพิจารณาที่เหมาะสมต่อประชาคม			คิดเห็นและติดตามผลการดำเนินงานได้	
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณต่อที่ประชุมเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายไม่โปร่งใส	1. บรรจุวาระรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณในการประชุม 2. รายงานสถานะงบประมาณที่ได้รับจัดสรรงบประมาณที่ใช้ไปและงบประมาณคงเหลือ 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสอบถาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ 4. จัดเก็บรายงานการประชุมและเอกสารประกอบไว้เป็นหลักฐาน	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้เกี่ยวข้องด้านงบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ในการประชุมสภาพนักงาน มีการบรรจุวาระ “รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ” เพื่อให้คณะกรรมการได้รับทราบ ตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างเปิดเผย ช่วยให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์	1. การใช้จ่ายงบประมาณได้รับการตรวจสอบจากคณะกรรมการ 2. ลดความเสี่ยงจากการใช้จ่ายผิดวัตถุประสงค์หรือขาดการกำกับติดตาม 3. ส่งเสริมความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ 4. เชื่อมโยงการใช้งบประมาณกับการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการทุจริตเชิงระบบ	1. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน 2. เชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัด 3. กำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และวิธีติดตามผล 4. ใช้แผนเป็นเครื่องมือกำกับทิศทางการดำเนินงานและลดการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และ คณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	มิถุนายน 2568 – กันยายน 2568	มีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทาง มีเป้าหมาย มีกรอบการดำเนินงาน และสามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยขาดแผนรองรับ หรือการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคลในการกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ	1. การดำเนินงานของสภาพนักงานมีทิศทางและกรอบการดำเนินงานชัดเจนขึ้น 2. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจโดยไม่มีแผนรองรับ 3. ทำให้สามารถติดตามตรวจสอบ และประเมินผลได้ง่ายขึ้น 4. เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงระบบในระยะยาว
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการเชื่อมโยงโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. กับการป้องกันการทุจริต	1. ใช้โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาของบุคลากร	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และ ผู้รับผิดชอบ	สิงหาคม 2568 และต่อเนื่อง	โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เป็นจุดแข็งของสภาพนักงาน แต่ควรแสดงความเชื่อมโยงกับ	1. ช่องทางรับฟังความคิดเห็นถูกยกระดับให้สนับสนุนการป้องกันการทุจริต 2. บุคลากรสามารถสะท้อนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความ

		2. จัดหมวดหมู่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส ความเป็นธรรม จริยธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อน 3. นำประเด็นเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงาน 4. จัดทำรายงานสรุปผล ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้	โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.		มาตรการป้องกันการทุจริตให้ชัดเจนขึ้น โดยกำหนดหัวข้อกิจกรรมให้ครอบคลุมจริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน ความโปร่งใส และการไม่รับของขวัญจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมสรุปข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมและนำเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงาน	โปร่งใสได้ 3. สภาพนักงานมีข้อมูลสำหรับเฝ้าระวังความเสี่ยงเชิงธรรมาภิบาล 4. ทำให้โครงการเสียงสะท้อนมีผลลัพธ์เชิงระบบมากขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการจัดทำคลังหลักฐานด้านการป้องกันการทุจริต	1. รวบรวมหลักฐาน เช่น แผนป้องกันการทุจริต ประกาศ No Gift Policy รายงานความเสี่ยง รายงานการประชุม ภาพกิจกรรม ช่องทางรับเรื่อง รายงานผลมาตรการ และ	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน เจ้าหน้าที่สภาพนักงาน และผู้รับผิดชอบ ITA	ตลอดปีงบประมาณ 2568	คะแนนที่ลดลงอาจเกี่ยวข้องกับหลักฐานที่ยังไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นระบบ จึงควรรวบรวมเอกสาร เช่น แผนป้องกันการทุจริต ประกาศ No Gift Policy รายงานความเสี่ยง รายงานการประชุม ภาพกิจกรรม	1. หลักฐานด้านการป้องกันการทุจริตมีความเป็นระบบและตรวจสอบได้ 2. ลดความเสี่ยงจากเอกสารตกหล่นหรือไม่ครบถ้วน 3. รองรับการประเมิน ITA ในปีถัดไป 4. ทำให้มาตรการป้องกันการทุจริตมี

		เอกสารเผยแพร่ 2. จัดหมวดหมู่หลักฐานตามตัวชี้วัด 3. จัดเก็บในแฟ้มกลางหรือระบบออนไลน์ 4. ตรวจสอบความครบถ้วนและความเป็นปัจจุบันของหลักฐานอย่างสม่ำเสมอ			ช่องทางรับเรื่องรายงานผลมาตรการและเอกสารเผยแพร่ไว้ในแฟ้มกลางหรือระบบออนไลน์	น้ำหนักและความน่าเชื่อถือมากขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการเพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้น	1. เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน 2. เพิ่มช่องทางอื่น เช่น Facebook, Line กลุ่มบุคลากร, QR Code, Infographic และการสอดแทรกในการประชุม 3. สื่อสารเรื่อง No	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ฝ่ายสื่อสารและผู้ดูแลช่องทางออนไลน์	ตลอดปีงบประมาณ 2568	มีข้อเสนอแนะให้เพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตให้เข้าถึงบุคลากรมากขึ้น นอกจากเว็บไซต์ ควรใช้ช่องทางอื่น เช่น Facebook, Line กลุ่มบุคลากร, QR Code, Infographic และการสอดแทรกใน	1. บุคลากรรับรู้ข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตมากขึ้น 2. ลดข้อจำกัดจากการสื่อสารผ่านช่องทางเดียว 3. เพิ่มความเข้าใจเรื่อง No Gift Policy และผลประโยชน์ทับซ้อน 4. สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในวงกว้าง

		Gift Policy ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างต่อเนื่อง 4. จัดเก็บหลักฐานการเผยแพร่ในแต่ละช่องทาง			การประชุม เพื่อให้บุคลากรรับรู้เรื่อง No Gift Policy ความโปร่งใส และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างทั่วถึง	
ตัวชี้วัดที่ 9 การป้องกันการทุจริต	มาตรการพัฒนาตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกิจกรรมป้องกันการทุจริต	1. กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละความเข้าใจหลังอบรม จำนวนข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ จำนวนครั้งที่เผยแพร่ข้อมูล หรือจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลง 2. เก็บข้อมูลผลลัพธ์หลังดำเนินกิจกรรม 3.	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้รับผิดชอบกิจกรรม	ตลอดปีงบประมาณ 2568 และต่อเนื่องในปีถัดไป	มีข้อเสนอแนะว่าควรพัฒนาตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกิจกรรมป้องกันการทุจริตให้ชัดเจนขึ้น ไม่ควรรายงานเพียงว่าจัดกิจกรรมแล้ว แต่ควรกำหนดผลลัพธ์ที่วัดได้ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วม ร้อยละความเข้าใจหลังอบรม จำนวนข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ จำนวนครั้งที่เผยแพร่ข้อมูล หรือ	1. รายงานผลการป้องกันการทุจริตมีน้ำหนักมากขึ้น 2. สามารถวัดความสำเร็จของมาตรการได้เป็นรูปธรรม 3. ทำให้การดำเนินงานไม่หยุดอยู่ที่กิจกรรม แต่เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง 4. เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับยกระดับคะแนนตัวชี้วัดที่ 9 ในปีถัดไป

		วิเคราะห์ผลและจัดทำรายงาน 4. ใช้ผลลัพธ์ประกอบการปรับปรุงกิจกรรมในปีถัดไป			จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลง	

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 9 การป้องกันการทุจริต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลการประเมินตัวชี้วัด **การป้องกันการทุจริต** ลดลงจาก **90.00 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เหลือ **75.00 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หรือลดลง **15.00 คะแนน** สะท้อนว่าต้องเร่งพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตให้มีความชัดเจนและตรวจสอบได้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำแผนป้องกันการทุจริต การประเมินความเสี่ยง การจัดเก็บหลักฐานเชิงประจักษ์ การเชื่อมโยงกิจกรรมกับผลลัพธ์ และการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงง่าย

แม้คะแนนตัวชี้วัดนี้ลดลง แต่สภาพนักงานมีการดำเนินงานที่เป็นฐานสำคัญต่อการป้องกันการทุจริตหลายประการ ได้แก่ การประกาศ No Gift Policy การปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใส การประชุมสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้กลไกการประชุมเพื่อกำกับดูแลและตัดสินใจอย่างโปร่งใส การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการนำผล UP ITA มาปรับปรุงการดำเนินงาน

ประเด็นที่ควรดำเนินการต่อเนื่องในปีถัดไป คือ การยกระดับจาก “กิจกรรมป้องกันการทุจริต” ไปสู่ “ระบบป้องกันการทุจริต” ที่มีแผนงานชัดเจน มีการประเมินความเสี่ยง มีตัวชี้วัดผลลัพธ์ มีหลักฐานเป็นหมวดหมู่ และมีการสื่อสารต่อบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้สภาพนักงานสามารถสร้างความเชื่อมั่นด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลได้อย่างยั่งยืน และยกระดับคะแนนตัวชี้วัดนี้ให้สูงขึ้นในปีงบประมาณถัดไป.

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 98.56 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

จากผลการประเมิน ITA ของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็น **การปรับปรุงระบบการทำงาน** พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้ **94.57 คะแนน** และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ **98.56 คะแนน** เพิ่มขึ้น **3.99 คะแนน** แสดงให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการด้านการปรับปรุงระบบงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการประชุม การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาช่องทางรับฟังความคิดเห็น เช่น โครงการ “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” และการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัดนี้สะท้อนว่า หน่วยงานมีการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นหรือไม่ มีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานหรือไม่ และมีการนำข้อเสนอแนะไปใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่ โดยในบริบทของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา การปรับปรุงระบบการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพนักงานมีบทบาทเป็น **“สื่อกลาง”** ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีภารกิจในการให้คำปรึกษา เสนอแนะ สะท้อนความคิดเห็น พิทักษ์สิทธิประโยชน์ พัฒนาสวัสดิการ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

ตารางรายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ตัวชี้วัด	มาตรการ	วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงระบบงาน	1. วิเคราะห์ผลคะแนนตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน เปรียบเทียบปี 2567 และ 2568 2. พิจารณาจุดแข็ง จุดที่ควรรักษา และประเด็นที่ต้องพัฒนาต่อ 3. นำผลการวิเคราะห์ไปใช้กำหนดมาตรการปรับปรุงระบบงานของสภาพนักงาน 4. เชื่อมโยงผลประเมิน ITA กับแผนงาน โครงการ และกลไกการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568	สภาพนักงานได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA พบว่าตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงานเพิ่มขึ้นจาก 94.57 คะแนน ในปี 2567 เป็น 98.56 คะแนน ในปี 2568 สะท้อนว่าผู้เกี่ยวข้องรับรู้ว่าสภาพนักงานมีการปรับตัวพัฒนากระบวนการทำงาน และตอบสนองต่อข้อเสนอแนะได้ดีขึ้น	1. สภาพนักงานสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาองค์กร 2. เห็นพัฒนาการของระบบงานจากคะแนนที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน 3. มีแนวทางรักษาระดับคะแนนสูงและต่อยอดสู่คะแนนเต็มในปีถัดไป 4. ทำให้การปรับปรุงระบบงานมีทิศทางที่อิงข้อมูลและผลการประเมินจริง

		ติดตามผลของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการใช้กลไกการประชุมเพื่อปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง	1. จัดประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง 2. นำประเด็นปัญหาข้อเสนอแนะแผนงานงบประมาณ และโครงการสำคัญเข้าสู่ที่ประชุม 3. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องร่วมพิจารณา เสนอแนวทาง และติดตามผล 4. บันทึกมติและผลการพิจารณาเพื่อใช้	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	ตลอดปีงบประมาณ 2568	การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงระบบการทำงาน เพราะเป็นพื้นที่สำหรับรับทราบปัญหา เสนอแนวทาง พิจารณาโครงการ ติดตามผล และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมีวาระสำคัญ เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ การแต่งตั้งประธานอนุกรรมการแต่ละฝ่าย และแนวทางการจัด	1. การปรับปรุงระบบงานเกิดขึ้นผ่านกระบวนการประชุมอย่างเป็นทางการ 2. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานแบบไม่เป็นระบบหรือขาดการติดตาม 3. คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาและติดตามผล 4. การประชุมกลายเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการปรับปรุงระบบงานของสภาพนักงาน

		เป็นข้อมูลปรับปรุงระบบงาน			โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นผ่านโครงการ “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.”	1. พัฒนาแบบฟอร์มหรือช่องทางรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร 2. เปิดรับปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะจากบุคลากร 3. วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ประเด็นที่ได้รับ 4. นำประเด็นเข้าสู่ที่ประชุมสภาพนักงานเพื่อพิจารณาแนวทางดำเนินการ 5. ติดตามผลและสื่อสารความ	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และคณะทำงานโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	มกราคม – ธันวาคม 2568	ที่ประชุมได้พิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. เพื่อใช้เป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเป็นกลไกที่รวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้โดยตรง และช่วยส่งเสริมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้	1. สภาพนักงานมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่เป็นรูปธรรม 2. บุคลากรสามารถสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะได้โดยตรง 3. ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียถูกนำมาใช้ประกอบการปรับปรุงระบบงาน 4. ช่วยให้การปรับปรุงงานตอบสนองต่อความต้องการจริงของบุคลากรมากขึ้น

		คืบหน้ากลับไปยังบุคลากร				
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการพัฒนาโครงการ “เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.” จากกิจกรรมรายครั้งสู่ระบบถาวร	1. จัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นแบบต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะช่วงจัดกิจกรรม 2. กำหนดขั้นตอนการรับเรื่อง วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ และเสนอที่ประชุม 3. จัดทำทะเบียนข้อเสนอแนะและสถานะการดำเนินงาน 4. รายงานผลการนำข้อเสนอแนะไปใช้ต่อคณะกรรมการและบุคลากร	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายสื่อสาร	ตลอดปีงบประมาณ 2568 และต่อเนื่องปีถัดไป	โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ควรถูกต่อยอดให้เป็นระบบถาวร ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเฉพาะครั้ง โดยควรมีระบบรับเรื่อง วิเคราะห์ประเด็น จัดลำดับความสำคัญ นำเข้าสู่ที่ประชุม และแจ้งผลการดำเนินงานกลับไปยังบุคลากรอย่างเป็นระบบ	1. ระบบรับฟังความคิดเห็นมีความต่อเนื่องและยั่งยืนมากขึ้น 2. การปรับปรุงระบบงานมีฐานข้อมูลจากเสียงสะท้อนของบุคลากร 3. บุคลากรเห็นว่าข้อเสนอแนะของตนได้รับการนำไปใช้จริง 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับฟังและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน	1. จัดกิจกรรมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน 2. ศึกษาแนวทางการบริหารงานจากหน่วยงานต้นแบบ 3. นำข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้กับบริบทของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา 4. กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และแนวทางติดตามผลในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และ คณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	มิถุนายน – กันยายน 2568	คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงานที่มีเป้าหมายชัดเจน มีตัวชี้วัด มีแนวทางติดตามผล และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสภาพนักงานเป็นระบบมากขึ้น อีกทั้งสภาพนักงานได้นำข้อมูลและแนวทางจากการศึกษาดูงานมาใช้ประกอบการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแนวทางการดำเนินโครงการให้ชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้อง	1. สภาพนักงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนขึ้น 2. การปรับปรุงระบบงานเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ 3. ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยไม่มีแผนรองรับ 4. ช่วยให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทำได้ง่ายขึ้น

					กับภารกิจของหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการใช้แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล	1. ใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ 2. กำหนดหลักเกณฑ์และข้อมูลประกอบการตัดสินใจ 3. กำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินงานอย่างชัดเจน 4. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ และผู้รับผิดชอบโครงการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	การเรียนรู้แนวทางการวางแผนและระบบบริหารงานจากหน่วยงานต้นแบบช่วยให้สภาพนักงานสามารถกำหนดกระบวนการทำงานที่อิงข้อมูล หลักเกณฑ์ และแผนงานที่ชัดเจน ลดโอกาสการตัดสินใจโดยไม่มีข้อมูลรองรับ	1. การตัดสินใจของสภาพนักงานมีข้อมูลและแผนงานรองรับ 2. ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจตามดุลยพินิจเฉพาะบุคคล 3. เพิ่มความโปร่งใสในการกำหนดโครงการและการใช้ทรัพยากร 4. ทำให้ระบบงานของสภาพนักงานมีมาตรฐานมากขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุง	มาตรการปรับปรุงกระบวนการประชุมให้เป็นเครื่องมือพัฒนาระบบงาน	1. กำหนดวาระการประชุมให้ครอบคลุมการ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าในการประชุมสมัยสามัญครั้ง	1. การประชุมมีบทบาทมากกว่าการรับทราบข้อมูล แต่เป็นพื้นที่

ระบบการทำงาน		พัฒนาระบบงาน 2. รายงานความคืบหน้าโครงการและข้อเสนอแนะจากบุคลากร 3. ติดตามมติและผลการดำเนินงานจากการประชุมครั้งก่อน 4. ใช้รายงานการประชุมเป็นหลักฐานในการติดตามและประเมินผล	สภาพนักงานและฝ่ายเลขานุการ		ที่ 2/2568 มีวาระสำคัญ เช่น การประชุมจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ การแต่งตั้งประธานอนุกรรมการแต่ละฝ่าย แนวทางการจัดโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. แนวทางการจัดโครงการฌาปนกิจสงเคราะห์ และการหารือการจัดตั้งสโมสรสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	พัฒนาระบบงาน 2. ประเด็นด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และระบบงานได้รับการพิจารณาอย่างต่อเนื่อง 3. ช่วยให้การปรับปรุงงานมีหลักฐานและมติรองรับ 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสภาพนักงาน
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการนำข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมาปรับปรุงการดำเนินงาน	1. เชิญผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมในวาระสำคัญ 2. เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน ผู้บริหารที่	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่า ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 3/2568 ได้รับเกียรติจากรอง	1. สภาพนักงานได้รับมุมมองจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง 2. การปรับปรุงระบบงานมีความรอบคอบและ

		ให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา 3. นำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปปรับปรุงแผนงานหรือกระบวนการทำงาน 4. ติดตามผลการนำข้อเสนอแนะไปใช้	เกี่ยวข้อง และฝ่ายเลขานุการ		อธิการบดีฝ่ายสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะ และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่าง ๆ โดยมีวาระสำคัญ เช่น แผนยุทธศาสตร์ รายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ แนวทางกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.	สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย 3. ลดความคลาดเคลื่อนระหว่างการทำงานของสภาพนักงานกับทิศทางของมหาวิทยาลัย 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับปรุงงานแบบมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการพัฒนาระบบงานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการของบุคลากร 2. นำประเด็นด้านสิทธิประโยชน์	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และฝ่ายเลขานุการ	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุว่าสภาพนักงานมีวาระเกี่ยวกับแนวทางการเสนอให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบกองทุน	1. ประเด็นด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตถูกนำเข้าสู่ระบบการพิจารณาอย่างเป็นทางการ 2. สภาพนักงานมีบทบาทเชิงรุกในการ

		สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และฌาปนกิจสงเคราะห์เข้าสู่ที่ประชุม 3. พิจารณาแนวทางดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง 4. ติดตามผลและสื่อสารความคืบหน้าให้บุคลากรทราบ			สำรองเลี้ยงชีพ แนวทางการจัดโครงการฌาปนกิจสงเคราะห์และการหารือการจัดตั้งสโมสรสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสะท้อนการปรับปรุงระบบงานด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	พัฒนาสวัสดิการบุคลากร 3. ระบบงานตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้น 4. เชื่อมโยงการปรับปรุงระบบงานกับพันธกิจด้านการเป็นที่พึ่งของบุคลากร
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการใช้ข้อมูลจากโครงการตามแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงงาน	1. รวบรวมข้อมูลโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2. วิเคราะห์ข้อมูลแผนและผลจริง เช่น งบประมาณ ผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะกรรมการสภาพนักงาน	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 แสดงข้อมูลโครงการ งบประมาณ ผลการใช้จ่าย จำนวนผู้เข้าร่วม ช่วงระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เช่น โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณและเสียง	1. สภาพนักงานมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับปรับปรุงการดำเนินงาน 2. สามารถเปรียบเทียบแผนกับผลจริงของแต่ละโครงการได้ 3. ใช้ข้อมูลจำนวนผู้เข้าร่วมและผลการใช้จ่ายประกอบการวางแผนปีถัดไป 4. ช่วย

		และช่วงเวลาดำเนินการ 3. ใช้ข้อมูลดังกล่าวปรับปรุงการวางแผนโครงการปีถัดไป 4. รายงานผลและข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมสภาพนักงาน			สะท้อนพี่น้อง มพ. มีแผนผู้เข้าร่วม 50 คน แต่มีผู้เข้าร่วมจริง 80 คน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับใช้ปรับปรุงการวางแผนและการดำเนินโครงการในอนาคต	ให้การปรับปรุงระบบงานมีฐานข้อมูลรองรับ
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการเชื่อมโยงการปรับปรุงระบบงานกับพันธกิจของสภาพนักงาน	1. ทบทวนพันธกิจและวัตถุประสงค์ของสภาพนักงาน 2. เชื่อมโยงระบบงานกับพันธกิจด้านคุณธรรม การเป็นสื่อกลาง สวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากร 3. กำหนดโครงการให้ตอบสนองพันธกิจ	ประธานสภาพนักงาน คณะกรรมการสภาพนักงาน และ คณะทำงานแผนยุทธศาสตร์	ตลอดปีงบประมาณ 2568	รายงานประจำปี 2568 ระบุพันธกิจสำคัญของสภาพนักงาน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นสื่อกลางสะท้อนข้อคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรต่ออธิการบดี การพัฒนาสิทธิประโยชน์และ	1. การปรับปรุงระบบงานมีความสอดคล้องกับบทบาทหลักของสภาพนักงาน 2. โครงการและกิจกรรมตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรมากขึ้น 3. ระบบงานไม่แยกขาดจากพันธกิจ แต่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กร 4. เพิ่มความ

		หลัก 4. ประเมินผลว่าโครงการหรือระบบงานตอบโจทย์พันธกิจได้มากน้อยเพียงใด			สวัสดิการของบุคลากรและการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ชัดเจนในการประเมินผลการดำเนินงาน
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการเชื่อมโยงตัวชี้วัดที่ 10 กับตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน การสื่อสาร และการเปิดเผยข้อมูล	1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับปรุงระบบงานกับตัวชี้วัดอื่น 2. นำข้อเสนอแนะจากตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานมาใช้ปรับปรุงกระบวนการให้บริการ 3. สื่อสารผลการปรับปรุงงานให้บุคลากรรับทราบ 4. เปิดเผยข้อมูลผลการปรับปรุงระบบงานผ่าน	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายสื่อสารและผู้ดูแลข้อมูล ITA	ตลอดปีงบประมาณ 2568	ตัวชี้วัดที่ 10 มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ 8 การเปิดเผยข้อมูล แม้ตัวชี้วัดที่ 10 จะเพิ่มขึ้นเป็น 98.56 คะแนน แต่ตัวชี้วัดที่ 6 กลับลดลงอย่างชัดเจน ดังนั้น การปรับปรุงระบบงานในปีถัดไปควรมุ่งให้ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการจริงมากขึ้น	1. การปรับปรุงระบบงานไม่จำกัดเฉพาะงานภายใน แต่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้รับบริการ 2. ช่วยให้ผู้รับบริการรับรู้ขั้นตอนที่ชัดเจน ติดต่อสะดวก ติดตามผลได้ และเห็นผลลัพธ์มากขึ้น 3. สนับสนุนการยกระดับตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานในปีถัดไป 4. ทำให้การพัฒนา ITA เป็นระบบเชื่อมโยงทั้งองค์กร

		ช่องทางของสภาพนักงาน				
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการสื่อสารผลการปรับปรุงระบบงานให้บุคลากรรับทราบ	1. จัดทำข่าวหรือรายงานสั้นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบงาน 2. สื่อสารว่าได้รับข้อเสนอแนะเรื่องใด ดำเนินการอย่างไร และเกิดผลลัพธ์ใด 3. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เพจ หรือช่องทางสื่อสารของสภาพนักงาน 4. จัดเก็บหลักฐานการสื่อสารเพื่อประกอบการประเมิน ITA	ฝ่ายเลขานุการสภาพนักงาน ฝ่ายสื่อสาร และคณะกรรมการสภาพนักงาน	รายไตรมาส หรือตามรอบกิจกรรม	คะแนนที่ยังไม่เต็มอาจสะท้อนว่าการปรับปรุงงานมีอยู่จริง แต่การสื่อสารผลการปรับปรุงอาจยังไม่ทั่วถึง จึงควรจัดทำรายงานหรือข่าวประชาสัมพันธ์ในลักษณะ “จากข้อเสนอแนะสู่การปรับปรุง” เพื่อให้บุคลากรเห็นผลของการมีส่วนร่วมและการนำข้อเสนอไปใช้จริง	1. บุคลากรรับรู้ว่าสภาพนักงานได้นำข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงงานจริง 2. เพิ่มความเชื่อมั่นต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3. ลดช่องว่างระหว่างการปรับปรุงงานจริงกับการรับรู้ของผู้รับบริการ 4. สนับสนุนการรักษาระดับคะแนนสูงและต่อยอดสู่คะแนนเต็ม
ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุง	มาตรการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบงานในปีถัดไป	1. สรุปบทเรียนจากผลการดำเนินงานในปี	คณะกรรมการสภาพนักงาน ฝ่าย	สิ้นปีงบประมาณ 2568	ข้อมูลจากกิจกรรมรับฟังความคิดเห็น เช่น “เสียงสะท้อนพี่น้อง	1. สภาพนักงานมีข้อเสนอเชิงระบบสำหรับพัฒนางานในปีถัดไป 2.

ระบบการทำงาน		2568 2. ระบุประเด็นที่ควรพัฒนา เช่น การจัดทำระบบติดตามข้อเสนอแนะ การกำหนดตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ และการจัดทำคลังหลักฐาน 3. เสนอแนวทางปรับปรุงต่อคณะกรรมการสภาพนักงาน 4. นำข้อเสนอไปจัดทำแผนการดำเนินงานปีถัดไป	เลขานุการและผู้รับผิดชอบ ITA		มพ.” ต้องมีการวิเคราะห์และนำไปใช้ต่ออย่างเป็นระบบ โดยควรมีขั้นตอนการสรุป วิเคราะห์ จัดลำดับประเด็น และรายงานผลการนำไปใช้ รวมทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการต้องเชื่อมโยงกับตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และวิธีติดตามผลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น	ข้อมูลรับฟังความคิดเห็นถูกนำไปใช้ต่ออย่างเป็นรูปธรรม 3. แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการสามารถติดตามและประเมินผลได้ชัดเจนขึ้น 4. สนับสนุนให้ระบบงานของสภาพนักงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา มีผลการประเมินตัวชี้วัด **การปรับปรุงระบบการทำงาน** เพิ่มขึ้นจาก **94.57 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็น **98.56 คะแนน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หรือเพิ่มขึ้น **3.99 คะแนน**สะท้อนให้เห็นว่าสภาพนักงานมีพัฒนาการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการใช้กลไกการประชุม การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การรับฟังความคิดเห็น การพัฒนาสวัสดิการ และการนำข้อมูลจากแผนปฏิบัติการมาใช้ปรับปรุงงาน

ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างต่อเนื่อง การพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ การรายงานค่าใช้จ่ายงบประมาณ การพิจารณาแบบฟอร์มโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. การวางแนวทางด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำข้อมูลโครงการตามแผนปฏิบัติการ และการนำผลประเมิน ITA มาใช้ประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร

อย่างไรก็ตาม เพื่อยกระดับจาก **98.56 คะแนน** ไปสู่คะแนนเต็ม สภาพนักงานควรดำเนินการต่อเนื่องในประเด็นสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ให้เป็นระบบรับฟังความคิดเห็นถาวร การจัดทำทะเบียนข้อเสนอแนะและระบบติดตามสถานะการดำเนินงาน การเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์กับตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาอย่างชัดเจน การสื่อสารผลการปรับปรุงระบบงานให้บุคลากรรับทราบ และการเชื่อมโยงการปรับปรุงระบบงานกับการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้สภาพนักงานเป็นหน่วยงานที่ปรับตัวได้ดี รับฟังจริง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นที่พึ่งของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาได้อย่างยั่งยืน.

สรุปภาพโครงการ/กิจกรรม การดำเนินงานตามมาตการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

สภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. โครงการเจ้าภาพจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (SONET) ประจำปี2568 วันที่ 5-8 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม R501 ชั้น 5 มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จังหวัดเชียงราย สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา นำโดยประธานสภาพนักงาน รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ พร้อมด้วยคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จัดโครงการเจ้าภาพจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (SONET) เพื่อวางแผนการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2568

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (SONET) ซึ่งกำหนดจัดขึ้นระหว่างวันที่ 5-8 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม R501 ชั้น 5 มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านการทำงานเครือข่าย โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมด้วยคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นเจ้าภาพ ซึ่งได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก ธีระภูธร รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณชัย วรรณสวัสดิ์ ประธานที่ประชุมสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) เป็นประธานกล่าวเปิดงาน

ตัวชี้วัดสำคัญในการประชุมครั้งนี้คือ**การส่งเสริมและกระตุ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสภาพนักงานและสภาอาจารย์ทั่วประเทศ** ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

การจัดประชุมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ**ยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน โดยมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และการดำเนินงานของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ฯ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการพัฒนากระบวนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้**

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสสู่ประชาคมมหาวิทยาลัย การรวมตัวของเครือข่ายบุคลากรในครั้งนี้จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ยินดีต้อนรับ
ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงาน
สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประจำปี 2568

2. โครงการศึกษาดูงานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

รายละเอียดการดำเนินงาน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินโครงการศึกษาดูงาน ณ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2568 ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารงานของสภาพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ศึกษาระบบการดำเนินงานด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตลอดจนแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลประกอบ และส่งเสริมให้การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายหรือข้อเสนอด้านสวัสดิการของบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง และแนวปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานต้นแบบ

นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่คณะกรรมการสภาพนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดทำแผนงานที่มีเป้าหมายชัดเจน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

โครงการศึกษาดูงานครั้งนี้มีความสอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ในประเด็นสำคัญดังนี้

1. **การส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล** โดยการเรียนรู้แนวทางการบริหารงานจากสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดระบบงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และแนวทางการตัดสินใจของสภาพนักงานให้มีความชัดเจนและเป็นธรรม
2. **การเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน** โดยนำข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีมาประกอบการจัดทำแผนงาน แผนยุทธศาสตร์ และข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อให้การดำเนินงานของสภาพนักงานสามารถอธิบาย ตรวจสอบ และติดตามผลได้

3. **การลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลรองรับ** โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นฐานในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ลดโอกาสการตัดสินใจที่อาจขาดหลักเกณฑ์ หรืออาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากร
4. **การส่งเสริมความเป็นธรรมด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการบุคลากร** โดยศึกษาระบบสิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โปร่งใส เป็นธรรม และไม่เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม
5. **การพัฒนาระบบแผนงานและการติดตามประเมินผล** โดยนำแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และการติดตามผลจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ เพื่อให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีเป้าหมายชัดเจนและสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการดำเนินงานตามมาตรการ/กิจกรรม

1. การศึกษาแนวทางการบริหารงานของสภาพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เข้าศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และแนวทางการบริหารงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะการทำหน้าที่เป็นกลไกสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร การให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้มีความชัดเจน เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล โดยไม่มีข้อมูลหรือหลักเกณฑ์

2. การศึกษาแนวทางด้านสิทธิประโยชน์และกองทุนสวัสดิการของบุคลากร

โครงการศึกษาดูงานครั้งนี้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดระบบสิทธิประโยชน์และกองทุนสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้สภาพนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการต่อมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

ผลการดำเนินงาน สภาพนักงานได้รับข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้อเสนอด้านสวัสดิการของบุคลากร โดยการนำข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบมาใช้ประกอบการพิจารณา ช่วยให้การเสนอแนวทางด้านสวัสดิการเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีข้อมูลสนับสนุน โปร่งใส เป็นธรรม และลดความเสี่ยงจากการเสนอประโยชน์ที่อาจเอื้อเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สภาพนักงานได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแนวทางพัฒนาสวัสดิการระยะยาวของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการดำเนินงาน คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อมหาวิทยาลัยได้อย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การมีข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบช่วยลดความเสี่ยงจากการเสนอแนวทางโดยขาดข้อมูลอ้างอิง หรือขาดการวิเคราะห์ผลกระทบต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัยอย่างรอบด้าน

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน

สภาพนักงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพัฒนาแผนการดำเนินงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการดำเนินงาน สภาพนักงานได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการดำเนินงาน และระบบติดตามประเมินผล ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานของสภาพนักงานมีทิศทางที่ชัดเจน สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินกิจกรรมโดยไม่มีแผนรองรับ หรือไม่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน

5. การนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการดำเนินงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

ภายหลังจากการศึกษาดูงาน สภาพนักงานสามารถนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาประกอบการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบสวัสดิการ การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และการวางระบบติดตามผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน การนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ช่วยให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีความเป็นระบบมากขึ้น ยึดหลักข้อมูล ข้อเท็จจริง และประโยชน์ส่วนรวม ลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีหลักฐานรองรับ และส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ

การดำเนินโครงการศึกษาดูงานดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์สำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. คณะกรรมการสภาพนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
2. สภาพนักงานมีข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบสำหรับใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอด้านสวัสดิการ
3. การดำเนินงานของสภาพนักงานมีแนวทางที่เป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้มากขึ้น
4. ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลหรือหลักเกณฑ์รองรับ
5. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และประโยชน์ส่วนรวม
6. สนับสนุนการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการศึกษาดูงานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการสภาพนักงานผ่านการเรียนรู้จากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการบริหารงาน การจัดทำแผน การพัฒนาสวัสดิการ และการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีข้อมูลรองรับ

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยยกระดับการทำงานของสภาพนักงานให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรเป็นสำคัญ อันเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานอย่างยั่งยืน.

รูปประกอบโครงการศึกษาดูงานสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานสภาพนักง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานสภาพนักง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. โครงการศึกษาดูงานกองทรัพยากรทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

สรุปภาพรวมการดำเนินงาน

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินโครงการศึกษาดูงาน ณ กองทรัพยากรทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2568 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล การบริหารสิทธิประโยชน์ กองทุนสวัสดิการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมุ่งนำองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

โครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตาม **มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน** เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยรวม และจำเป็นต้องดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลข้อเท็จจริง และความเป็นธรรม

ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม

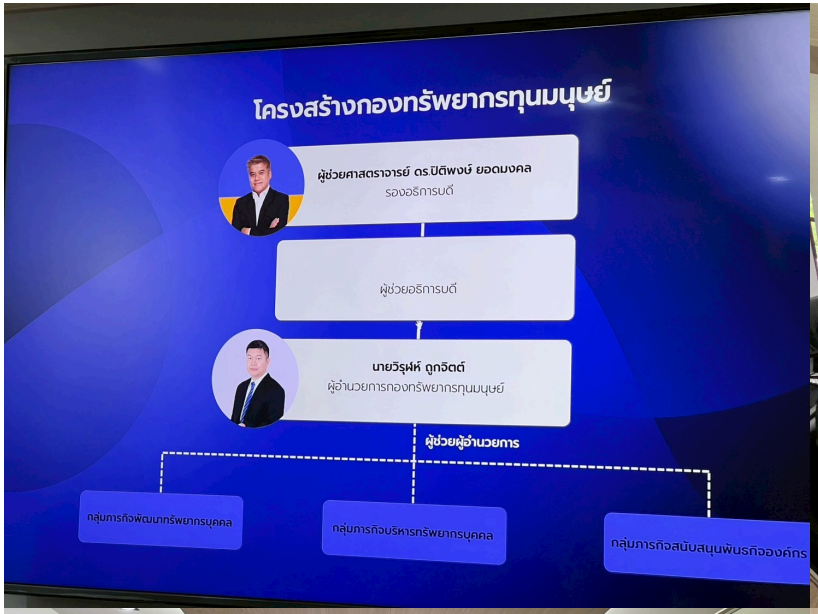
จากการศึกษาดูงาน สภาพนักงานได้รับข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบมากขึ้น การนำข้อมูลจากหน่วยงานต้นแบบมาใช้ประกอบการพิจารณาช่วยให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีความรอบคอบ มีเหตุผล โปร่งใส และลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีข้อมูลรองรับ

ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

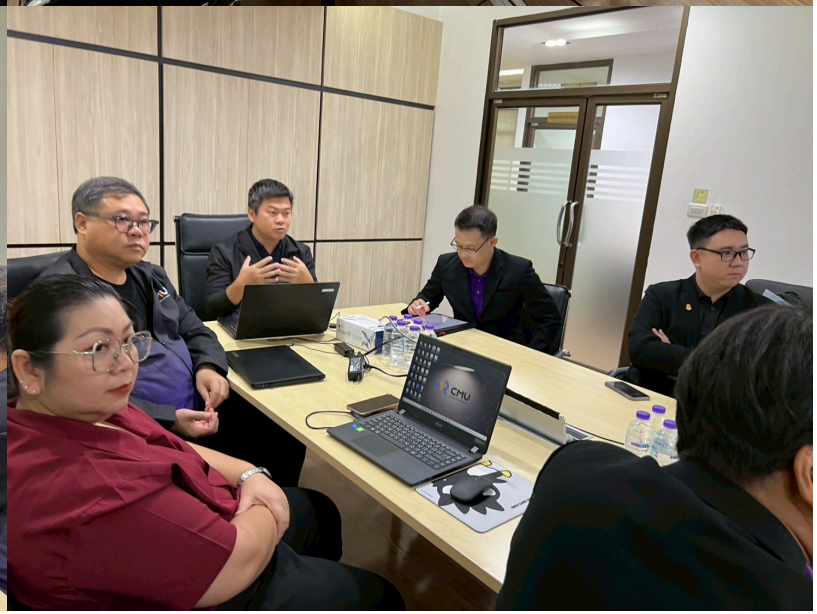
โครงการนี้เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมุ่งเน้นการทำงานบนหลักสำคัญ ได้แก่ การยึดประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร ความโปร่งใสในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ความเป็นธรรมในการพิจารณาสิทธิประโยชน์ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป โครงการศึกษาดูงานกองทรัพยากรทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นกิจกรรมที่ช่วยยกระดับการดำเนินงานของสภาพนักงานให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อันเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม.

รูปประกอบศึกษาดูงานกองทรัพยากรทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่


โครงสร้างกองทรัพยากรทุนมนุษย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิติพงษ์ ยอดมงคล
รองอธิการบดี
ผู้ช่วยอธิการบดี
นายวิรุฬห์ ถูกจิตต์
ผู้อำนวยการกองทรัพยากรทุนมนุษย์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
กลุ่มภารกิจพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มภารกิจสนับสนุนพันธกิจองค์กร

FLEXIBLE BENEFITS
เป็นอะไรได้บ้าง ?


CMU

4. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ รายละเอียดการดำเนินงาน

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

การดำเนินโครงการดังกล่าวถือเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริตเชิงระบบ เนื่องจากการมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีทิศทาง มีเป้าหมาย มีกรอบการดำเนินงาน และสามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานได้ ลดความเสี่ยงจากการดำเนินงานโดยขาดแผนรองรับ หรือการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคลในการกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ

ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

การจัด **โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา** ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องโดยตรงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้การดำเนินงานของสภาพนักงานมีทิศทาง เป้าหมาย และกรอบการทำงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ และลดโอกาสการใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากหลักเกณฑ์รองรับ

การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ช่วยให้คณะกรรมการสภาพนักงานสามารถกำหนดโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามพันธกิจของสภาพนักงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยาชุดปัจจุบัน อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

นอกจากนี้ การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงระบบ เพราะช่วยลดความเสี่ยงจากการดำเนินโครงการโดยไม่มีแผนรองรับ ลดความไม่ชัดเจนในการตัดสินใจ และทำให้การดำเนินงานสามารถติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบย้อนหลังได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

ดังนั้น โครงการดังกล่าวจึงสามารถสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ผ่านการวางระบบการบริหารจัดการที่มีแบบแผน มีหลักเกณฑ์ มีการมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการประเมิน ITA ในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน

รูปประกอบโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

5. โครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ์ สวัสดิการ”

สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดโครงการบรรยาย เรื่อง **“แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ์ สวัสดิการ”** เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุมบวร รัตนประสิทธิ์ ชั้น 2 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพะเยา และผ่านระบบ Microsoft Teams โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจากเครือข่าย ปอมท. มาให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และแนวทางการดูแลผลประโยชน์ของบุคลากร

ผลการดำเนินงานทำให้คณะกรรมการสภาพนักงานและบุคลากรได้รับความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล การสื่อสารข้อมูลคลาดเคลื่อน หรือการเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อันเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของสภาพนักงาน

ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

โครงการบรรยาย เรื่อง **“แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ์ สวัสดิการ”** เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เนื่องจากเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของสภาพนักงานตั้งอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นธรรม และตรวจสอบได้

การจัดกิจกรรมดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงจากการสื่อสารข้อมูลที่คลาดเคลื่อน การใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล หรือการให้ข้อมูลที่อาจเอื้อประโยชน์แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อีกทั้งยังส่งเสริมให้คณะกรรมการสภาพนักงานสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อมหาวิทยาลัยได้อย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ของบุคลากรโดยรวม

ดังนั้น โครงการนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ที่ถูกต้อง การสื่อสารอย่างเป็นธรรม การป้องกันความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน และการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปประกอบการจัดโครงการบรรยาย เรื่อง “แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิทธิ์ สวัสดิการ”

6. 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 อันเป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

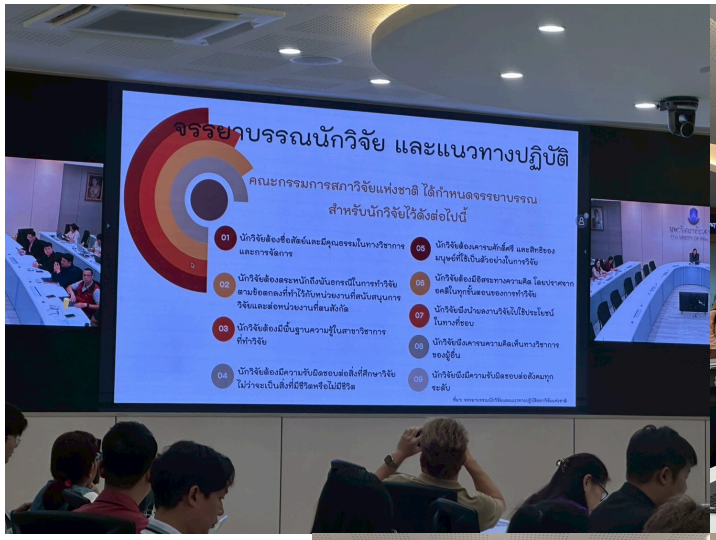
ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ถือเป็นโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการทบทวนและกำหนดทิศทางการดำเนินงานร่วมกันของคณะกรรมการสภาพนักงานอย่างเป็นระบบ มีการวางเป้าหมาย แผนงาน และแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การดำเนินโครงการดังกล่าวช่วยส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ เนื่องจากการมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนจะทำให้การจัดทำโครงการ กิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณของสภาพนักงานมีกรอบการดำเนินงานที่แน่นอน ลดการใช้ดุลยพินิจเฉพาะบุคคล และช่วยให้สามารถติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น โครงการนี้จึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักความถูกต้อง เปิดเผย มีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน.

รูปประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมจรรยาบรรณ



7. 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 ศาสตราจารย์พิเศษอรรถพล ใหญ่สว่าง นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา เป็นประธานมอบโล่รางวัล

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการเสนอชื่อ และการพิจารณาโดยคณะกรรมการที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนจากทุกส่วนงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงานดีเด่นตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ 2568

บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท มีผลงานโดดเด่น มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การยกย่องเชิดชูเกียรติในครั้งนี้ไม่เพียงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ได้รับรางวัลเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ปลอดจากการทุจริตในทุกรูปแบบ

ความเชื่อมโยงกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

กิจกรรมแสดงความยินดีกับบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตาม **มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน** เนื่องจากเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กร

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี มีจรรยาบรรณ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล

ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสภาพนักงาน โดยมุ่งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกสาธารณะ และร่วมกันสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมสุจริต ปลอดจากการทุจริต และดำเนินงานอย่างโปร่งใสอย่างยั่งยืน.

ภาพประกอบโครงการบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยพะเยา ณ หอประชุมพญางำเมือง วันที่ 17 กรกฎาคม 2568

8. ดำเนินการจัดการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 7 (1/2568) เมื่อวันจันทร์ที่ 27 มกราคม 2568 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมบวรรัตนประสิทธิ์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นประธานการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ 2567 โดยล่าสุดได้จัดการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 7 (1/2568) เมื่อวันจันทร์ที่ 27 มกราคม 2568 เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมบวรรัตนประสิทธิ์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงศ์ราษฎร์ ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นประธานการประชุมร่วมกับคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

การประชุมครั้งนี้ได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ให้โอวาทแก่คณะกรรมการสภาพนักงาน ซึ่งสะท้อนถึงความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและสภาพนักงานในการขับเคลื่อนนโยบายด้านธรรมาภิบาลขององค์กร

ที่ประชุมได้พิจารณาวาระสำคัญที่สอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วยการตรวจสอบและรวบรวมรายชื่อบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเป็นธรรมในกระบวนการเสนอขอเครื่องราชฯ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ

นอกจากนี้ ที่ประชุมยังได้รับทราบรายงานผลการดำเนินงานในรอบ 2 ปี ของคณะกรรมการสภาพนักงาน ชุดที่ 7 ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานต่อสาธารณะตามหลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งได้รับรายงานความก้าวหน้าการคัดเลือกบริษัทประกันสุขภาพกลุ่มประจำปี 2568 อันเป็นการดำเนินการตามมาตรการความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสวัสดิการของบุคลากร

การประชุมครั้งนี้ยังได้พิจารณาแนวทางการบริหารจัดการสุนัขจรในพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาคมมหาวิทยาลัยโดยรวม

การดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในการประชุมครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567

มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

มหาวิทยาลัยพะเยา

14:37:46

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO
ทยาลัยพะเยา
RSITY OF PHAYAO

14:23:53
วันจันทร์ ที่ 27 มกราคม 2568