University of Phayao Staff Council
สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

รายงานผลการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน

University of Phayao Staff Council
สภาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา



รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

จัดทำโดย
สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

1. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน
การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล O1-O33 (คะแนนรวม 94 คะแนน)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 94 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	รายละเอียหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
01	โครงสร้าง	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการเก็บข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลทุกอย่างสู่สาธารณะ 2. ส่งเสริมให้สภาพนักงานมีส่วนร่วมในการเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น 3. จัดการโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสภาพนักงาน	1. อัปเดตเว็บไซต์ของสภาพนักงานให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2. จัดการประชุมเพื่อเตรียมการสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส-ของสภาพนักงาน 3. หารือแนวทางการดำเนินงานของ OIT ของสภาพนักงาน	เกิดความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบการประเมินของแต่ละงาน โดยสภาพนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อขับเคลื่อนการประเมิน ITA ของหน่วยงานจากการปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ข้อมูลที่ผู้รับบริการควรทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้
02	ข้อมูลผู้บริหาร			
03	อำนาจหน้าที่			
O4	ข้อมูลการติดต่อ			
O5	ข่าวประชาสัมพันธ์			
O6	Q&A			
O7	ยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน			
O8	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี			

O9	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี			ส่วนเสียได้ให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริต อย่างไรก็ตาม คะแนน ITA ตามตัวชี้วัดที่ 1 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์อาจเป็นเพราะเหตุผลดังต่อไปนี้ 1. ความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล: ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ได้รับ ควรมีการตรวจสอบและรับรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอก่อนการเผยแพร่ 2. การปรับปรุงและการเข้าถึงเว็บไซต์: หน่วยงานควรมุ่งเน้นที่การปรับปรุงแพลตฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลให้สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งการออกแบบเว็บไซต์ให้เข้ากับผู้ใช้งานทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลหรือไม่ก็ตาม การปรับปรุงกระบวนการและนโยบายใน 3. การเปิดเผยข้อมูล: ควรมีการกำหนด
O10	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่			
O11	คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ			
O12	ข้อมูลสถิติการให้บริการ			
O13	E-Service			
O14	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
O15	ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
O16	ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
O17	รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี			

O18	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			นโยบายที่ชัดเจนและกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการเก็บ ตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูล การมีนโยบายเช่นนี้จะช่วยให้กระบวนการทั้งหมดโปร่งใสและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การสร้างช่องทางสำหรับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถช่วยเพิ่มความโปร่งใสและช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่: การพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล การเขียนข่าวและการติดต่อสื่อสารสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ข้อมูลที่เผยแพร่นั้นมีคุณภาพและเป็นปัจจุบัน
O19	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี			
O20	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ			
O21	การขับเคลื่อนจริยธรรม			
O22	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
O23	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
O24	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
O25	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม			
O26	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift			

	Policy จากการปฏิบัติหน้าที่			
O27	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy			
O28	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy			
O29	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา			
O30	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน			
O31	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี			
O32	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต			
O33	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 2 การป้องกันการทุจริต 034-035 (คะแนนรวม 90)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 2 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย (2 ข้อมูล) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 90 คะแนน เกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
034	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	1. การสร้างจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร: ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมให้นักงานทุกคน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนให้พนักงานกล้ารายงานการทุจริต เน้นย้ำถึงผลเสียของการทุจริตทั้งต่อตัวนักงาน องค์กร และสังคม 2. การกำหนดระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ:	1. มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับนโยบายป้องกันการทุจริตให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในประเด็นการทุจริตและผลกระทบที่ตามมา 2. ได้ระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มงวด และช่องทางการรายงานการทุจริตที่มีความปลอดภัยและเป็นส่วนตัว เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยได้โดยไม่ต้องกลัวถูกลงโทษ 3. มีการตรวจสอบประจำเพื่อประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติตามนโยบาย การตรวจสอบ	1. ลดจำนวนเหตุการณ์การทุจริต: การดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตส่งผลให้มีการลดลงของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและการละเมิดจรรยาบรรณภายในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด 2. เพิ่มความโปร่งใส: มีการปรับปรุงระบบการรายงานและการตรวจสอบให้มีความโปร่งใสมากขึ้น เช่น การเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายของสภาและการตัดสินใจที่สำคัญให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้ 3. เพิ่มความเชื่อมั่นและความซื่อสัตย์: พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกมีความเชื่อมั่นมากขึ้นในระบบภายในองค์กร เนื่องจากรู้ว่ามีมาตรการในการ
O35	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน			

		แยกหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ป้องกันมิให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจเบ็ดเสร็จ 3. กำหนดระบบการตรวจสอบภายในอย่างเข้มงวด regularly ตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานต่างๆ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 4. การมีกลไกการตรวจสอบและลงโทษที่ชัดเจน: กำหนดบทลงโทษที่เด็ดขาดและรุนแรงสำหรับนักงานที่ทุจริต คุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต 5. สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของสภาพนักงาน 6. จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ	เหล่านี้ช่วยให้มั่นใจว่ามาตรการที่วางไว้ถูกปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและแก้ไขปัญหาที่พบเจอได้ทันท่วงที 4. มีการวิเคราะห์ผลการตรวจสอบและการรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานเพื่อปรับปรุงนโยบายและกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ช่วยให้การป้องกันการทุจริตมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นระบบ 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบ: การมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่เข้มงวดส่งผลให้พนักงานและผู้บริหารมีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างจริงจัง เสริมสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ 5. การตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ: การมีระบบรับข้อเสนอแนะจากพนักงานและประชาชน ทำให้การจัดการกับปัญหาการทุจริตเป็นไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสม ช่วยให้มีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง **อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ตามเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัดที่ 2 ยังไม่ได้คะแนนเต็ม 100 การประเมินอาจเนื่องมาจาก** 1. ขาดระบบตรวจสอบและควบคุมที่เข้มงวด: หากสภาพนักงานไม่มีระบบตรวจสอบและควบคุมที่เหมาะสม เช่น การขาดการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างหน่วยงานหรือการตรวจสอบภายในที่ไม่เพียงพอ จะทำให้ยากต่อการ

		7. เปิดช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียนการทุจริตได้อย่างสะดวกและปลอดภัย 8. ประเมินความเสี่ยงของการทุจริตในองค์กรเป็นประจำ และปรับปรุงมาตรการป้องกันให้เหมาะสม 9. สนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต		ตรวจจับและป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสมได้ทันท่วงที ระบบการรายงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ: หากระบบการรายงานไม่สามารถรับประกันความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยให้กับผู้รายงาน หรือมีความซับซ้อนและไม่เป็นมิตรกับผู้ใช้ อาจทำให้พนักงานไม่กล้ารายงานเหตุการณ์ที่พบเห็น 2. ขาดการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักรู้: หากพนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างเพียงพอ พวกเขาอาจไม่รู้ถึงการกระทำที่ถือว่าเป็นการทุจริตหรือไม่เข้าใจขั้นตอนในการรายงาน 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น: วัฒนธรรมที่ไม่สนับสนุนหรือไม่ส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์อาจส่งผลให้การกระทำที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นและไม่ถูกรายงาน

2. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency : IIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่ I1-I3 (คะแนนรวม 100)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 3 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อ i1 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ (อ้างอิงจาก o11) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	**1. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ** 1.1 กำหนดขั้นตอนการให้บริการหรือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกประเภทงาน 1.2 กำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เท่าเทียม เป็นธรรม และโปร่งใส 1.3 ทบทวนและปรับปรุงคู่มือการให้บริการให้อยู่เสมอ 1.4 เผยแพร่คู่มือการให้บริการบนเว็บไซต์หน่วยงาน ให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้สะดวก **2. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส** 2.1 สนับสนุนให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประกาศเจตนารมณ์ "ผู้บริหารและบุคลากรของสภาพนักงานทุกคน ไม่ให้ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	สภาพนักงานจัดประชุมเตรียมความพร้อมรับการประเมินผลระบบบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต (UP ITA) และประเมินผลบุคลากรสภาพนักงาน โดยมุ่งเน้นย้ำนโยบาย “No Gift Policy” ห้ามมิให้คณะกรรมการสภาพนักงานและบุคลากรของสภาพนักงานรับของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน **ผลการประชุม มีดังนี้** ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจในนโยบาย “No Gift Policy” เป็นอย่างดี โดยเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และผลของการฝ่าฝืนนโยบาย ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยพร้อมที่จะปฏิเสธการรับของขวัญ ของ	สภาพนักงานได้พัฒนาคู่มือการให้บริการที่กำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด คู่มือนี้ช่วยให้บุคลากรมั่นใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น ประธานสภาพนักงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง บุคลากรทุกคนได้รับการอบรม เข้าใจนโยบาย ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการกำกับดูแลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผลการประเมินองค์กรจึงดีขึ้น **ผลลัพธ์ที่ได้:** -สภาพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
I2	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด			
I3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่			

		ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด จากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน" 2.2 กำหนดกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy 2.3 รณรงค์สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส 2.4 รับฟังข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ **3. ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม** 3.1 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการและสภาพการจ้างงานให้กับผู้บริหาร 3.2 ร่วมตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน	กำนัล ทุกชนิด จากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด สภาพนักงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริต โดยการยึดถือปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” อย่างเคร่งครัด และพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ	-องค์กรมีความโปร่งใส ธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริต -ผลการประเมินองค์กรดีขึ้น

		3.3 เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน 3.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ **4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร** 4.1 จัดเวทีให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนางาน		
		4.2 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร 4.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนางานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 4.4 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีความสุข **5. ดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ตามที่จำเป็น** 5.1 ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาระบบการให้บริการ		

		5.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนางานเกี่ยวกับสภาพนักงาน 5.3 เผยแพร่ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพนักงาน 5.4 ดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน		

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณ I4-I6 (คะแนนรวม 100)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะ
-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I4	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	1. สภาพนักงาน ประกาศแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังจัดให้มีช่องทางการตรวจสอบที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส 2. สภาพนักงาน พัฒนากระบวนการจัดทำงบประมาณให้เป็นรูปแบบที่เปิดเผยข้อมูลและมีการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ตั้งแต่	1. สภาพนักงาน ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณประจำปีและแผนการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงานเพื่อให้บุคลากรภายในได้ทราบข้อมูลดังกล่าวอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบ. 2. จัดการประชุม KM กับคณะกรรมการสภาพนักงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์. ปรับปรุงช่องทางในการแสดงความคิดเห็นบนเว็บบอร์ดและระบบ Line เพื่อให้บุคลากรสามารถถามตอบข้อ	บุคลากรสภาพนักงานได้รับทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ, แผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน, และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งส่งผลให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณมีคะแนนเพิ่มขึ้น
I5	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด			

I6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	ขั้นตอนการจัดทำคำของบประมาณจนถึงการใช้จ่ายและประเมินผลการใช้งบประมาณ นี้จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในหมู่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3. สภาพนักงานมีช่องทางที่หลากหลายให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถตรวจสอบและแสดงความคิดเห็นหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณที่อาจส่อถึงการทุจริต เช่น การใช้ช่องทางออนไลน์อย่าง facebook หรือกล่องข้อความสำหรับถาม-ตอบ	สงสัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ.	

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 5 การใช้อำนาจ I7-I9 (คะแนนรวม 83.33)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 5 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 83.33 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะ
-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I7	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	1. สร้างนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความโปร่งใสและคุณธรรมในการบริหารงาน และส่งต่อให้บุคลากรสภาพนักงานทราบและปฏิบัติตามเป็นแนวทางในการทำงาน 2. ประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรสภาพนักงานทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การจัดประชุมชี้แจงและการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	1. การประชุมถูกจัดขึ้นเพื่อชี้แจงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรสภาพนักงาน โดยมีจุดประสงค์ให้ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด นโยบายการบริหารงานบุคคลได้ถูกเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรสภาพนักงานทราบผ่านการจัดประชุมชี้แจงและการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรมโดย	สภาพนักงานได้รับทราบนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างยุติธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามเนื่องจากคะแนนในตัวชี้วัดนี้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ที่ 85 คะแนน การพัฒนาเพื่อให้ผ่านเกณฑ์จำเป็นต้องมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรสภาพนักงานได้รับทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้
I8	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด			

19	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	3. ประธานสภาพนักงานหรือหัวหน้างานสภาพนักงาน กำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติต่อบุคลากรภายในอย่างเป็นธรรม โดยประเมินผลตามคุณภาพของผลงาน	ดำเนินการตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัย	เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัย มีการสื่อสารและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับผลการประเมินให้ผ่านเกณฑ์ สภาพนักงานได้ดำเนินการเพิ่มเติมโดยจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเข้าถึงง่าย พัฒนาระบบการรับฟังข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและเป็นความลับ จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระและมีตัวแทนจากหลายส่วนงาน จัดทำระบบติดตามและรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำไตรมาส และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการ

				ปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างโปร่งใส การดำเนินการเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานบุคคลมากขึ้น มีความเข้าใจในกระบวนการและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้อย่างชัดเจน และมีช่องทางในการร้องเรียนกรณีพบการใช้อำนาจโดยมิชอบ ดังนั้นผลการประเมินในปีต่อไปจะผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ I10–I12 (คะแนนรวม 91.67)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 91.67 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ขอเสนอแนะ

ข้อ i10 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก o10) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แกบุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i12)

ข้อ i12 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก o10) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก o20)

ลำดับ	รายละเอียหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I10	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	สภาพนักงานได้แจ้งขั้นตอนการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยขอให้ทราบอย่างกว้างขวางและมีการดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ.	สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสภาพนักงานทราบขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้ปฏิบัติงานให้รับทราบอย่างทั่วถึงและกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	สภาพนักงานได้รับทราบขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทำให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนน 91.67
I11	ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ			

	ประโยชน์ส่วนตัว มาก น้อยเพียงใด			
I12	หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 7 การแก้ไขปัญหาการทุจริต I13-I15 (คะแนนรวม 100)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 7 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะ

ข้อ i15 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก o22) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวกเข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก o23) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

ข้อ i14 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก o34) ประกอบกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน (อ้างอิงจาก o30) จากนั้น นำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก o32) และดำเนินการตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	1. คณะกรรมการสภาพนักงานร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ความสุจริต, นโยบายไม่รับของขวัญ, และการจัดการประชุมภายในองค์กรเพื่อมอบนโยบายต่อต้านการทุจริต. 2. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของ	1. ประธานสภาพนักงาน, คณะกรรมการสภาพนักงานและบุคลากรร่วมกันประกาศเจตนารมณ์งดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกครั้งที่มีการประชุมสามัญ 2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนป้องกันการทุจริตของสภาพนักงานผ่านทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อให้	คณะกรรมสภาพนักงานได้รับทราบถึงแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยมีการดำเนินกิจกรรมภายใต้การนำของผู้บริหารสูงสุด เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การจัดการประชุมชี้แจง, การจัดทำหนังสือเวียน, และการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้าง
I14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ			

	หน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	สภาพนักงานและเดินหน้านำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเข้มข้น. 3. สร้างช่องทางสำหรับพนักงานภายในที่ต้องการแจ้งข้อมูลสำคัญที่น่าสงสัย พร้อมมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนซึ่งจะเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนเป็นความลับและสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้. 4. เผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์แผนป้องกันการทุจริตของสภาพนักงาน โดยมีการแสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดที่ส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจง, หนังสือเวียน, และการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของสภาพนักงาน.	บุคลากรสภาพนักงานได้รับรู้ รับทราบร่วมกันด้วยธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน 3. เพิ่มช่องทางการร้องเรียนหน้าเว็บไซต์สภาพนักงาน 4. สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในเกี่ยวกับมาตรการและการแก้ไขปัญหาการทุจริตในที่ประชุม ในทุกครั้งที่มีการประชุมสามัญ	จิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานทุกระดับ และส่งเสริมการพัฒนากระบวนการภายในและการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส, ยุติธรรม, และตรวจสอบได้ ซึ่งส่งผลให้คะแนนการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 7 ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้รับคะแนนเต็ม 100
I15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด			

3. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(External Integrity and Transparency : EIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 8 คุณภาพการดำเนินงาน E1–E3 (คะแนนรวม 99.27)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 8 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 99.27 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อ e1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก o11) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือจุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ข้อ e2 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E–Service (อ้างอิงจาก o13) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก o10) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก o11) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E1	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	1. สร้างคู่มือการให้บริการและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานและผู้ที่ติดต่อกับสำนักงานสามารถอ้างอิงเป็นข้อมูลในการขอรับบริการได้ โดยระบุขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่อเพื่อรับบริการอย่างชัดเจน 2. ทบทวนและอัปเดตคู่มือการให้บริการหรือคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน 3. เผยแพร่คู่มือการให้บริการและคู่มือปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หลักของสำนักงาน 4. สำนักงานให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกด้วยความเท่าเทียมและมีระบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานเพื่อนำผลประเมินไปปรับปรุงงานและเผยแพร่ผลการประเมินความพึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบ	1. สภาพนักงานได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับสภาพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการ โดยมีการกำหนดวิธีการบริการและการติดต่อที่อัปเดตล่าสุด และเผยแพร่คู่มือเหล่านี้บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์. 2. ประธานสภาพนักงานและคณะกรรมการสภาพนักงาน ได้มอบหมายให้หัวหน้างานตรวจสอบและทบทวนคู่มือการบริการและคู่มือปฏิบัติงานให้มีความเป็นปัจจุบัน. ได้มีการเผยแพร่คู่มือการบริการและคู่มือปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน. 3. สภาพนักงานได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และจัดการประชุมเพื่อ	จากการประเมินการรับรู้ของผู้ใช้บริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณภาพการทำงานของหน่วยงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 8 คือคุณภาพการดำเนินงาน ที่ปรับปรุงจากการที่สภาพนักงานได้แก้ไขคู่มือการให้บริการและคู่มือปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินการบริการอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมรับผิดชอบในหน้าที่จนส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับพฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนถูกจัดการอย่างครบถ้วน นำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงาน กิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดในการส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต ซึ่งทำให้เกิดการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานทุกระดับ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการภายในและบริหารงานของหน่วยงานให้เกิดความ
E2	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน			
E3	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่			

		5. จัดทำประกาศเจตนารมณ์และนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลในการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และขับเคลื่อนนโยบายนี้เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	ขับเคลื่อนนโยบายนี้ในทุกครั้งที่มีการประชุมสามัญ	โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ทำให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 8 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 9 ประสิทธิภาพในการสื่อสาร E4-I6 (คะแนนรวม 96.75)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 9 ประสิทธิภาพในการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 96.75 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะ
-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	1. ให้สภาพนักงานจัดทำและเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้สาธารณชนทราบอย่างชัดเจนตามตัวชี้วัดที่ 9 รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงาน, การบริหารงานบุคคล, การดำเนินงาน และงบประมาณ 2. การจัดซื้อจัดจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่	1. สภาพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่ครอบคลุมถึงการบริหารงานบุคคล, แผนการดำเนินงาน, และงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการตามที่กฎหมายระเบียบ และกฎข้อบังคับกำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการอัปเดตข้อมูลให้ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่	จากการอัปเดตเว็บไซต์โดยสภาพนักงาน พร้อมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง และตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลที่สำคัญ นอกจากนี้ยังมีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และรายงานปัญหาการ
E5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน			

E6	เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	กำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันผ่านช่องทางหลายรูปแบบที่สะดวกและง่ายดาย ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้. 3. สภาพนักงานมีช่องทางการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และให้สภาพนักงานสามารถให้คำตอบได้อย่างชัดเจนผ่านการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การใช้ Messenger, Live Chat, Chatbot, หรือ Line Official Account. 4. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสภาพนักงานให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่มีความซับซ้อน โดยเน้นการออกแบบที่ใช้งานง่ายสำหรับทุกคน.	ข้อมูลสำคัญที่ผู้รับบริการควรรู้ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน 2. สภาพนักงานมีช่องทางการสื่อสารอย่าง Messenger Live Chat, Chatbot, และ Web board เพื่อให้บริการข้อมูลแก่ผู้สอบถามได้อย่างชัดเจน โดยมีเจ้าหน้าที่สภาพนักงานและคณะกรรมการสภาพนักงานรับผิดชอบในการตอบคำถาม 3. สภาพนักงานได้ปรับปรุงรูปแบบเว็บไซต์หลักเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดทำเว็บไซต์หลักสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร	ทุจริต ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาเว็บไซต์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คะแนนในการประเมินตัวชี้วัดที่ 9 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของ UP ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน E7-E9 (คะแนนรวม 94.57)
ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 10 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 94.57 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ขอเสนอแนะ

ข้อ e7 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควรดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25)

ข้อ e8 ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก o25) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ – สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก o6) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

ข้อ e9 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์(E-Service) ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก o13) และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E7	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	จัดให้มีช่องทางการประเมินความพึงพอใจในการรับบริการหรือการปฏิบัติงานโดยสภาพนักงาน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการให้บริการหรือการปฏิบัติงานนั้น	สร้างช่องทางเพิ่มเติมสำหรับการประเมินความพึงพอใจจากการให้บริการหรือการดำเนินงาน	จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ, ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อตัวชี้วัดที่ 10 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบการทำงานโดยสภาพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในการรับบริการโดยรวมมากกว่า 3.5 สรุปว่าการประเมิน UP ITA

E8	หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน			ตัวชี้วัดที่ 10 ในการปรับปรุงระบบการทำงานได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน
E9	ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่			

สรุปภาพโครงการ/กิจกรรม การดำเนินงานตามมาตการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

สภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. **โครงการเจ้าภาพจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (SONET) ประจำปี2567 วันที่ 5-8 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุม R501 ชั้น 5 มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จังหวัดเชียงราย สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา นำโดยประธานสภาพนักงาน รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงษ์ราษฎร์ พร้อมด้วยคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จัดโครงการเจ้าภาพจัดประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (SONET) เพื่อวางแผนการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567**

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 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

ประเด็นสำคัญในการประชุมครั้งนี้คือ**การส่งเสริมและกระตุ้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสภาพนักงานและสภาอาจารย์ทั่วประเทศ** ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

การจัดประชุมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ**ยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสภาพนักงาน โดยมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และการดำเนินงานของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์ฯ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนากระบวนการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้**

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารนโยบายและการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสสู่ประชาคมมหาวิทยาลัย การรวมตัวของเครือข่ายบุคลากรในครั้งนี้จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ














ยินดีต้อนรับ
ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงาน
สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประจำปี 2568


ยินดีต้อนรับ
ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเครือข่ายบุคลากรสำนักงาน
สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ประจำปี 2568









2. ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และ โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้เรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของการประมวลจริยธรรมเพื่อการสารสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน พร้อมสะท้อนความคิดเห็น ในโครงการเสียงสะท้องพี่น้อง มพ. ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในวันพฤหัสบดีที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียนรวม มหาวิทยาลัยพะเยา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดโครงการสำคัญที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 15 สิงหาคม 2567 เวลา 09.00 - 12.00 น. สภาพนักงานได้จัดโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ควบคู่กับโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ณ ห้อง Active Learning CE07 มหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้รับเกียรติจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิทย์ ปัญญาวงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยข้อมูลที่สภาพนักงานได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมในโครงการประกอบด้วยการบรรยายหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและแนวปฏิบัติที่ดี การอภิปรายกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น และการระดมความคิดเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ผลจากการจัดโครงการนี้จะนำไปสู่การกำหนดมาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการพัฒนาระบบงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมภายในมหาวิทยาลัยต่อไป

การดำเนินโครงการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในการพัฒนาองค์กรตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้


ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา
ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากร
พ.ศ. ๒๕๕๔
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา
ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนิน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.
ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา
ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗


01.


NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA
Group 5


NO FOOD
NO DRINK
05
We
UP




ขอคำตอบแทนตามศักยภาพของ
บุคลากร (TALENT MANAGEMENT)
NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA


Project
เสียง
สะท้อน
หนึ่ง มน.
NO FOOD
NO DRINK


NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA
Group
5
CYNAP


3
NOTICE


NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA
02.
GROUP
2


ความเหลื่อมล้ำระหว่างสาขาวิชาการ
และสายสนับสนุนในเรื่องค่าตอบแทน
และสวัสดิการ
NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA


01.


NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA




สะท้อนเสียง
1 เสียงของนักศึกษาในหน่วยงานของท่าน
2 แนวทางการแก้ไขในมุมของของท่าน
NO FOOD
NO DRINK
THIS AREA


Project
เสียง
พี่น้อง มฟ

3. **ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 2567 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมในโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในวันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2567 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียนรวม มหาวิทยาลัยพะเยา**

การดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างความโปร่งใสในระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เมื่อวันศุกร์ที่ 9 สิงหาคม 2567 สภาพนักงานได้จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา 2567 ในหัวข้อ "แรงบันดาลใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน" ณ ห้อง Active Learning CE07 มหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ธีระภูธร รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการ และได้รับความอนุเคราะห์จากคุณรณชัย ทิพย์มณฑา บุคลากรชำนาญการจากคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์

โครงการนี้จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมในโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพการเปิดเผยขั้นตอน กระบวนการ และเกณฑ์การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย และรับฟังประสบการณ์จากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลจากการจัดโครงการในครั้งนี้ไม่เพียงเสริมสร้างความรู้และแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สอดคล้องกับเป้าหมายของมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567


01.


01.


"โครงการ"
พัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา 2567
9 สิงหาคม 2567
เวลา 09.00 น. - 12.00 น.
ณ Active Lerning CE07
www.senate.up.ac.th
"โครงการ"
พัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา 2567
9 สิงหาคม 2567
เวลา 09.00 น. - 12.00 น.
ณ Active Lerning CE07
www.senate.up.ac.th


05
5


UPSC
"โครงการ"
พัฒนาศักยภาพบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา 2567
9 สิงหาคม 2567
เวลา 09.00 น. - 12.00 น.
ณ Active Lerning CE07
www.senate.up.ac.th
รองศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ธีระภูธร
รองอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร


แรงบันดาลใจ

4. **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 ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาคมมหาวิทยาลัยโดยรวม

การดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาในการประชุมครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567


มหาวิทยาลัยพะเยา


มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO


มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO


มหาวิทยาลัยพะเยา


14:37:46
วันจันทร์ ที่ 27 มกราคม 2568


มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO


มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO
ทยาลัยพะเยา
RSITY OF PHAYAO


14:23:53
วันจันทร์ ที่ 27 มกราคม 2568

5. **ดำเนินการจัดโครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2567 เพื่อยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นถือเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2567 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทุกระดับ จัดเมื่อวันพุธที่ 17 กรกฎาคม 2567 เวลา 06.00 น. เป็นต้นไป ณ ลานพระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช**

การดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นถือเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรที่สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2567 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทุกระดับ ในวันพุธที่ 17 กรกฎาคม 2567 ซึ่งเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยพะเยาครบรอบ 14 ปี ได้มีพิธีมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยพะเยาประจำปี 2567 ณ ลานพระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช โดยได้รับเกียรติจาก ดร.สมเกียรติ ชอบผล อุปนายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้มอบโล่รางวัลให้แก่บุคลากรดีเด่นจำนวน 13 ท่าน

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นครั้งนี้ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน คุณธรรมจริยธรรม และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร บุคลากรดีเด่นที่ได้รับการยกย่องประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยกระจายครอบคลุมหลากหลายคณะและหน่วยงาน ตามหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้เปิดเผยรายชื่อและข้อมูลของผู้ได้รับรางวัลอย่างละเอียด พร้อมเผยแพร่หลักเกณฑ์การคัดเลือกและกระบวนการพิจารณาอย่างเปิดเผย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของประชาคมมหาวิทยาลัย ซึ่งนับเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

การยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่นนี้ไม่เพียงแต่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการยกย่องคนดี มีคุณธรรม และทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยายังคงมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาคมมหาวิทยาลัยพะเยา ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของสังคม


















ไล่ประกาศเกียรติคุณให้ไว้เพื่อแสดงว่า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวินลน์ นนทมาลย์
รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น สายบริหาร
ประจำปี ๒๕๖๗
ประเภท ผู้ช่วยอธิการบดี / รองคณบดี /
รองหัวหน้าส่วนงาน / ผู้อำนวยการกอง / ผู้ช่วยคณบดี
จัดโดย
สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗
ไล่ประกาศเกียรติคุณให้ไว้เพื่อแสดงว่า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน ฉันทรมณี
ผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้
ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น สายบริหาร
ประจำปี ๒๕๖๗
ประเภท รองอธิการบดี / คณบดี/ เทียบเท่า
จัดโดย
สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗
















มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เชื่อมวัฒกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน



