



รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จัดทำโดย

สำนักงานงานมหางวิทยาลัยพะเยา

1. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสถานทำงาน

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency : IIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ I1-I6 (คะแนนรวม 98.61)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 98.61 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I1	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นดังต่อไปนี้ - โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด - โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	1. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ 1.1 กำหนดขั้นตอนการให้บริการหรือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนครอบคลุมทุกประเภทงาน 1.2 กำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เท่าเทียม เป็นธรรม และโปร่งใส 1.3 ทบทวนและปรับปรุงคู่มือการให้บริการให้อยู่เสมอ	สถานทำงานจัดประชุมเตรียมความพร้อมรับการประเมินผลระบบบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต (UP ITA) และประเมินผลบุคลากรสถานทำงาน โดยมุ่งเน้นย้ำนโยบาย “No Gift Policy” ห้ามมิให้คณะกรรมการสถานทำงานและบุคลากรของสถานทำงานรับของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการป้องกัน	สถานทำงานได้พัฒนาคู่มือการให้บริการที่กำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด คู่มือนี้ช่วยให้บุคลากรมั่นใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม ส่งผลต่อผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น ประธานสถานทำงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิ

12	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติ/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นส่วนตัวเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	1.4 เผยแพร่คู่มือการให้บริการบนเว็บไซต์หน่วยงาน ให้ผู้รับบริการเข้าถึงได้สะดวก 2. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส 2.1 สนับสนุนให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ประกาศเจตนารมณ์ "ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานทุกคน ไม่ให้ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใดจากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน" 2.2 กำหนดกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy 2.3 ผนวกสร้างตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	ผลประโยชน์ทับซ้อน และส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ผลการประชุม มีดังนี้ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจในนโยบาย “No Gift Policy” เป็นอย่างดี โดยเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และผลของการฝ่าฝืนนโยบาย ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยพร้อมที่จะปฏิเสธการรับของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิด จากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด สภาพนักงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริต โดยการยึดถือปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” อย่างเคร่งครัด และพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ	ชอบ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง บุคลากรทุกคนได้รับการอบรม เข้าใจนโยบาย ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการกำกับดูแลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผลการประเมินองค์กรจึงดีขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้: -สภาพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ -องค์กรมีความโปร่งใส ธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริต -ผลการประเมินองค์กรดีขึ้น
13	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร - มุ่งผลสำเร็จของงาน - ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว - พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	"ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานทุกคน ไม่ให้ ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใดจากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน" 2.2 กำหนดกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy 2.3 ผนวกสร้างตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยพร้อมที่จะปฏิเสธการรับของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิด จากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด สภาพนักงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริต โดยการยึดถือปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” อย่างเคร่งครัด และพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ	ชอบ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง บุคลากรทุกคนได้รับการอบรม เข้าใจนโยบาย ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการกำกับดูแลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผลการประเมินองค์กรจึงดีขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้: -สภาพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ -องค์กรมีความโปร่งใส ธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริต -ผลการประเมินองค์กรดีขึ้น
14	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่ง	เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	ผู้เข้าร่วมประชุมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยพร้อมที่จะปฏิเสธการรับของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิด จากผู้มาติดต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด สภาพนักงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริต โดยการยึดถือปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” อย่างเคร่งครัด และพัฒนาระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ	ชอบ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง บุคลากรทุกคนได้รับการอบรม เข้าใจนโยบาย ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีการกำกับดูแลและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผลการประเมินองค์กรจึงดีขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้: -สภาพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ -องค์กรมีความโปร่งใส ธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริต -ผลการประเมินองค์กรดีขึ้น

	ดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติอนุญาต หรือให้บริการหรือไม่ - เงิน	2.4 รับฟังข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ 3. ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม 3.1 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการและสภาพการจ้างงานให้กับผู้บริหาร 3.2 ร่วมตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน 3.3 เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน 3.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4.1 จัดเวทีให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนา		
15	ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยาหรือไม่ - เงิน - ทรัพย์สิน - ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	ระบบสวัสดิการและสภาพการจ้างงานให้กับผู้บริหาร 3.2 ร่วมตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน 3.3 เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพการจ้างงาน 3.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4.1 จัดเวทีให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนา		

16	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่ - เงิน - ทรัพย์สิน - ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	4.2 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร 4.3 เสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 4.4 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีความสุข 5. ดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ตามที่จำเป็น 5.1 ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในการพัฒนาระบบการให้บริการ 5.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนางานเกี่ยวกับสภาพพนักงาน 5.3 เผยแพร่ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพพนักงาน 5.4 ดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน		
----	--	--	--	--

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17-112 (คะแนนรวม 100)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
17	ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	1. สถานพนักงน ประกาศแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังจัดให้มีช่องทางการตรวจสอบที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส	1. สถานพนักงน ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณประจำปีและแผนการจัดซื้อจัดจ้างผ่านเว็บไซต์ของสถานพนักงน เพื่อให้บุคลากรภายในได้ทราบข้อมูลดังกล่าวอย่างชัดเจนและเป็นระเบียบ.	บุคลากรสถานพนักงนได้รับทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ, แผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน, และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งส่งผลให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณมีคะแนนเพิ่มขึ้น
18	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด - คุ่มค่า	2. สถานพนักงน พัฒนากระบวนการจัดทำงบประมาณให้	2. จัดการประชุม KM กับคณะกรรมการสถานพนักงน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์.	

	- เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของ งบประมาณที่ตั้งไว้	เป็นรูปแบบที่เปิดเผยข้อมูลและมี การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ตั้งแต่ ขั้นตอนการจัดทำคำขอ	ปรับปรุงช่องทางการแสดงความ ความเห็นบนเว็บไซต์และระบบ Line เพื่อให้บุคลากรสามารถถามตอบข้อ สงสัยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ.	
19	หน่วยงานของท่าน ใช้ จ่ายงบประมาณเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อย เพียงใด	งบประมาณจนถึงการใช้จ่ายและ ประเมินผลการใช้งบประมาณ นี้จะ ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ ร่วมกันในหมู่บุคลากรและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง		
10	บุคลากรในหน่วยงาน ของท่าน มีการเบิก จ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	3. สภาพนักงานมีช่องทางที่ หลากหลายให้บุคคลภายในและ ภายนอกหน่วยงานสามารถ ตรวจสอบและแสดงความคิดเห็น หรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการใช้จ่าย งบประมาณที่อาจส่งถึงการทุจริต เช่น การใช้ช่องทางออนไลน์อย่าง		
111	หน่วยงานของท่าน มี การจัดซื้อจัดจ้าง/การ จัดหา พัสดุ และการตรวจรับ พัสดุในลักษณะ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	facebook หรือกล่องข้อความ สำหรับถาม-ตอบ		

	- โปร่งใส ตรวจสอบได้ - เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง			
I12	หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด - สอบถาม - ทักท้วง - ร้องเรียน			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ I13-I18 (คะแนนรวม 100)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I13	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่าน อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	1. สร้างนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความโปร่งใสและคุณธรรมในการบริหารงาน และส่งต่อไปบุคลากร	1. การประชุมถูกจัดขึ้นเพื่อชี้แจงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรสภาพนักงาน โดยมีจุดประสงค์ให้ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด	สภาพนักงานได้รับทราบนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลและนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างยุติธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมตามระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 3 ในการใช้อำนาจมีผลได้รับคะแนนเต็ม 100
I14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	2. ประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรสภาพนักงานทราบผ่านช่องทางต่างๆ	นโยบายการบริหารงานบุคคลได้ถูกเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรสภาพนักงานทราบผ่านการจัดประชุมชี้แจงและการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	
I15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้	เช่น การจัดประชุมชี้แจงและการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	2. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรมโดย	

	ทุนการศึกษา อย่างเป็น ธรรม มากน้อยเพียงใด	3. ประธานสภาพนักงานหรือ หัวหน้างานสภาพนักงาน กำหนด แนวทางในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติ ต่อบุคลากรภายในอย่างเป็นธรรม โดยประเมินผลตามคุณภาพของ ผลงาน	ดำเนินการตามระเบียบและประกาศของ มหาวิทยาลัย	
I16	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มี การสั่งการให้ท่านทำ ธุระส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา มากน้อย เพียงใด			
I17	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มี การสั่งการให้ท่านทำ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมี ความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด			
I12	การบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานของท่าน มี ลักษณะดังต่อไปนี้ มาก น้อยเพียงใด - ถูกแทรกแซงจากผู้มี อำนาจ - มีการซื้อขายตำแหน่ง หน้า 8			

	ลำดับ รายละเอียดหัวข้อ ประเมิน มาตรการ สรุปผลการดำเนินการ ตามมาตรการ ผลลัพธ์หรือความสำเร็จ ของการ ดำเนินการ - เอื้อประโยชน์ให้กลุ่ม หรือพวกพ้อง			
--	---	--	--	--

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ I19-I24 (คะแนนรวม 100)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
I19	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด 1. หน่วยงานแจ้งขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของ	สภาพนักงานได้แจ้งขั้นตอนการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยขอให้ทราบอย่างกว้างขวางและมีการดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเหล่านั้นอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ.	สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสภาพนักงานทราบขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้ปฏิบัติงานให้รับทราบอย่างทั่วถึงและกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	สภาพนักงานได้รับทราบขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทำให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนนเต็ม 100
I20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มี			

	ความสะดวก มากน้อย เพียงใด			
I21	กรณีที่ต้องมีการขอยืม ทรัพย์สินของราชการไป ใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร ในหน่วยงานของท่าน มี การขออนุญาตอย่าง ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด			
I22	บุคคลภายนอกหรือ ภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไป ใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง จาก หน่วยงานของท่าน มาก น้อยเพียงใด			
I23	ท่านรู้แนวปฏิบัติของ หน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน ของราชการที่ถูกต้อง มากน้อย เพียงใด			

124	หน่วยงานของท่าน มี การกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการ นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มาก น้อยเพียงใด			
-----	---	--	--	--

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต 125-130 (คะแนนรวม 100)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 100 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
125	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	1. คณะกรรมการสภาพนักงานร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ความสุจริต, นโยบายไม่รับของขวัญ, และการจัดการประชุมภายในองค์กรเพื่อมอบนโยบายต่อต้านการทุจริต.	1. ประธานสภาพนักงาน, คณะกรรมการสภาพนักงานและบุคลากรร่วมกันประกาศเจตนารมณ์งดให้ งดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกครั้งที่มีการประชุมสามัญ	คณะกรรมการสภาพนักงานได้รับทราบถึงแผนป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยมีการดำเนินกิจกรรมภายใต้การนำของผู้บริหารสูงสุด เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริต ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การจัดการประชุมชี้แจง, การจัดทำหนังสือเวียน, และการเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างจิตสำนึกและคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานทุกระดับ และส่งเสริมการพัฒนากระบวนการภายในและการบริหารงานให้
126	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ - ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริต	2. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของสภาพนักงานและเดินหน้านำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเข้มข้น.	2. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนป้องกันการทุจริตของสภาพนักงานผ่านทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสภาพนักงานได้รับรู้ รับทราบร่วมกันด้วยธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็น	

	ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ - จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	3. สร้างช่องทางสำหรับพนักงานภายในที่ต้องการแจ้งข้อมูลสำคัญที่น่าสงสัย พร้อมมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนซึ่งจะเก็บข้อมูลของผู้ร้องเรียนเป็นความลับและสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้. 4. เผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์แผนป้องกันการทุจริตของสภาพนักงาน โดยมีการแสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดที่ส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุมชี้แจง, หนังสือเวียน, และการเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของสภาพนักงาน.	ธรรม ตรวจสอบได้ ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน 3. เพิ่มช่องทางการร้องเรียนหน้าเว็บไซต์สภาพนักงาน 4. สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในเกี่ยวกับมาตรการและการแก้ไขปัญหาการทุจริตในที่ประชุม ในทุกครั้งที่มีการประชุมสามัญ	เกิดความโปร่งใส, ยุติธรรม, และตรวจสอบได้ ซึ่งส่งผลให้คะแนนการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 5 ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้รับคะแนนเต็ม 100
127	หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด			
128	หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด - เฝ้าระวังการทุจริต - ตรวจสอบการทุจริต - ลงโทษทางวินัย			
129	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้ง			

	ภายในและภายนอก หน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน หน่วยงานมาก น้อย เพียงใด			
130	หากท่านพบเห็นแนวโน้ม การทุจริตที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานของท่าน ท่าน มีความคิดเห็นต่อ ประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร - สามารถร้องเรียนและ ส่งหลักฐานได้อย่าง สะดวก - สามารถติดตามผลการ ร้องเรียนได้ - มั่นใจว่าจะมีการ ดำเนินการอย่าง ตรงไปตรงมา - มั่นใจว่าจะปลอดภัย และไม่มีผลกระทบต่อ			

	ตนเอง		
--	-------	--	--

2. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(External Integrity and Transparency : EIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน E1-E5 (คะแนนรวม 91.02)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 91.02 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด - โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	1. สร้างคู่มือการให้บริการและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสามารถอ้างอิงเป็นข้อมูลในการขอรับบริการได้ โดยระบุขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่อเพื่อรับบริการอย่างชัดเจน	1. สำนักงานได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับสำนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการให้บริการ โดยมีการกำหนดวิธีการบริการและการติดต่อที่อัปเดตล่าสุด และเผยแพร่คู่มือเหล่านั้นบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์.	จากการประเมินการรับรู้ของผู้ใช้บริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณภาพการทำงานของหน่วยงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 6 คือคุณภาพการดำเนินงาน ที่ปรับปรุงจากการที่สำนักงานได้แก้ไขคู่มือการให้บริการและคู่มือปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

	- โปร่งใสเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	2. ทบทวนและอัปเดตคู่มือการ ให้บริการหรือคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน	2. ประธานสภาพนักงานและ คณะกรรมการสภาพนักงาน ได้ มอบหมายให้หัวหน้างานตรวจสอบและ ทบทวนคู่มือการบริการและคู่มือ ปฏิบัติงานให้มีความเป็นปัจจุบัน. ได้มีการเผยแพร่คู่มือการบริการและ คู่มือปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน.	ดำเนินการบริการอย่างเท่าเทียมและไม่ เลือกปฏิบัติ พร้อมรับผิดชอบในหน้าที่จน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับ พฤติกรรมถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน ถูกจัดการอย่างครบถ้วน นำไปสู่การ พัฒนาการดำเนินงาน กิจกรรมที่แสดงถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดในการ ส่งเสริมความโปร่งใสและต่อต้านการ ทุจริต ซึ่งทำให้เกิดการสร้างจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานทุกระดับ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการภายในและ บริหารงานของหน่วยงานให้เกิดความ โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบ ได้ในทุกขั้นตอน ทำให้ผลการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 6 ผ่านเกณฑ์การประเมิน
E2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมาก น้อยเพียงใด	3. เผยแพร่คู่มือการให้บริการและ คู่มือปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หลักของ สำนักงาน 4. สำนักงานให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ เสียภายนอกด้วยความเท่าเทียม	3. สภาพนักงานได้จัดทำประกาศ เจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญหรือ ของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และจัดการประชุมเพื่อ ขับเคลื่อนนโยบายนี้ในทุกครั้งที่มีการ ประชุมสามัญ	
E3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่ท่านติดต่อ มีการ ปิดบังหรือบิดเบือน ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการ/ให้บริการแก่ ท่าน มากน้อยเพียงใด	และมีระบบประเมินความพึงพอใจ ในการให้บริการหรือการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลประเมินไปปรับปรุงงาน และเผยแพร่ผลการประเมินความ พึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบ 5. จัดทำประกาศเจตนารมณ์และ นโยบายไม่รับของขวัญหรือของ		
E4	ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่าน มา ท่านเคยถูก เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่ท่านติดต่อง้องขอให้ จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	กำนัลในการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และขับเคลื่อนนโยบายนี้ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการไม่รับ ของขวัญและของกำนัลจากการ ปฏิบัติหน้าที่		

	หรือไม่ - เงิน - ทรัพย์สิน - ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น			
E5	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพในการสื่อสาร E6-I10 (คะแนนรวม 90.03)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพในการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 90.03 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E6	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด - เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน - มีช่องทางหลากหลาย	1. ให้สภาพนักงานจัดทำและเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ให้สาธารณชนทราบอย่างชัดเจนตามตัวชี้วัดที่ 9 รวมถึงข้อมูลพื้นฐานของสภาพนักงาน, การบริหารงานบุคคล, การดำเนินงาน และงบประมาณ	1. สภาพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่ครอบคลุมถึงการบริหารงานบุคคล, แผนการดำเนินงาน, และงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการตามที่กฎหมายระเบียบ และกฎข้อบังคับกำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการอัปเดตข้อมูลให้ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลสำคัญที่ผู้รับบริการควรรู้ผ่านเว็บไซต์ของสภาพนักงาน	จากการอัปเดตเว็บไซต์โดยสภาพนักงาน พร้อมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง และตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ผ่านช่องทางสื่อที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับข้อมูลที่สำคัญ นอกจากนี้ยังมีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้แสดงความคิดเห็น
E7	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	2. การจัดซื้อจัดจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่กำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันผ่านช่องทางหลายรูปแบบที่สะดวกและง่ายดาย ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้.	2. สภาพนักงานมีช่องทางการสื่อสารอย่าง Messenger Live Chat, Chatbot, และ Web board เพื่อ	ข้อเสนอแนะ และรายงานปัญหาการทุจริต ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาเว็บไซต์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คะแนนในการประเมินตัวชี้วัดที่ 7 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของ UP ITA ผ่านเกณฑ์การประเมิน
E8	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชม			

	หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	3. สภาพนักงานมีช่องทางการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสอบถามข้อมูลต่างๆ และให้สภาพนักงานสามารถให้คำตอบได้อย่างชัดเจนผ่านการสื่อสารแบบสองทาง เช่น การใช้ Messenger, Live Chat, Chatbot, หรือ Line Official Account.	ให้บริการข้อมูลแก่ผู้สอบถามได้อย่างชัดเจน โดยมีเจ้าหน้าที่สภาพนักงานและคณะกรรมการสภาพนักงานรับผิดชอบในการตอบคำถาม	
E9	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	4. ปรับปรุงเว็บไซต์ของสภาพนักงานให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่มีความซับซ้อน โดยเน้นการออกแบบที่ใช้งานง่ายสำหรับทุกคน.	3. สภาพนักงานได้ปรับปรุงรูปแบบเว็บไซต์หลักเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดทำเว็บไซต์หลักสำหรับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร	
E10	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน E11-E15 (คะแนนรวม 89.71)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 89.71 ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
E11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	จัดให้มีช่องทางการประเมินความพึงพอใจในการรับบริการหรือการปฏิบัติงานโดยสภาพนักงาน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการให้บริการหรือการปฏิบัติงานนั้น	สร้างช่องทางเพิ่มเติมสำหรับการประเมินความพึงพอใจจากการให้บริการหรือการดำเนินงาน	จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ, ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อตัวชี้วัดที่ 8 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบการทำงานโดยสภาพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในการรับบริการโดยรวมมากกว่า 3.5 สรุปว่าการประเมิน UP ITA ตัวชี้วัดที่ 8 ในการปรับปรุงระบบการทำงานได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน
E12	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด			
E13	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้			

	ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความ สะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่			
E14	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน/ การให้บริการของ หน่วยงานได้ดีขึ้น มาก น้อยเพียงใด			
E15	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มี การปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การ ให้บริการ ให้มีความ โปร่งใสมาก ขึ้น มากน้อยเพียงใด			

3. ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล E11-E15 (คะแนนรวม 56.67 คะแนน)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 56.67 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
01	โครงสร้าง	1. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการเก็บข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลทุกอย่างสู่สาธารณะ 2. ส่งเสริมให้สำนักงานมีส่วนร่วมในการเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น 3. จัดการโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ของสำนักงาน	1. อัปเดตเว็บไซต์ของสำนักงานให้มีข้อมูลที่ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2. จัดการประชุมเพื่อเตรียมการสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน 3. ทหาหรือแนวทางการดำเนินงานของ OIT ของสำนักงาน	เกิดความร่วมมือระหว่างผู้รับผิดชอบการประเมินของแต่ละงาน โดยสำนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อขับเคลื่อนการประเมิน ITA ของหน่วยงานจากการปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีข้อมูลครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ข้อมูลที่ผู้รับบริการควรทราบผ่านช่องทางที่
02	ข้อมูลผู้บริหาร			
03	อำนาจหน้าที่			
04	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน			
05	ข้อมูลการติดต่อ			
06	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง			
07	ข่าวประชาสัมพันธ์			
08	Q&A			
09	Social Network			
010	แผนดำเนินงานประจำปี			

O11	รายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ประจำปี รอบ 6 เดือน			หลากหลาย รวมทั้งมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูล การทุจริต อย่างไรก็ตาม คะแนน ITA ตามตัวชี้วัดที่ 9 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์อาจเป็นเพราะ เหตุผลดังต่อไปนี้ 1. ความสมบูรณ์และความถูกต้องของ ข้อมูล: ข้อมูลที่เผยแพร่ต้องครบถ้วนและ ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ได้รับ ควรมีการ ตรวจสอบและรับรองข้อมูลอย่าง สม่ำเสมอก่อนการเผยแพร่ 2. การปรับปรุงและการเข้าถึงเว็บไซต์: หน่วยงานควรมุ่งเน้นที่การปรับปรุง แพลตฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลให้สะดวก และเข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งการออกแบบ เว็บไซต์ให้เข้ากับผู้ใช้งานทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็น ผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านการ เข้าถึงข้อมูลดิจิทัลหรือไม่ก็ตาม
O12	รายงานผลกาดำเนินงาน ประจำปี			
O13	คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน			
O14	คู่มือมาตรฐานการ ให้บริการ			
O15	ข้อมูลเชิงสถิติการ ให้บริการ			
O16	รายงานผลการสำรวจ ความพึงพอใจการ ให้บริการ			
O17	E-Service			
O18	แผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี			
O19	รายงานการกำกับ ติดตามการ ใช้จ่ายงบประมาณ รอบ 6 เดือน			

O20	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี			การปรับปรุงกระบวนการและนโยบายใน 3. การเปิดเผยข้อมูล: ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและกระบวนการที่เป็นมาตรฐานในการเก็บ ตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูล การมีนโยบายเช่นนี้จะช่วยให้กระบวนการทั้งหมดโปร่งใสและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: การสร้างช่องทางสำหรับการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถช่วยเพิ่มความโปร่งใสและช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่: การพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูล การเขียนข่าวและการติดต่อสื่อสารสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ข้อมูลที่เผยแพร่นั้นมีคุณภาพและเป็นปัจจุบัน
O21	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ			
O22	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
O23	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน			
O24	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี			
O25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล			
O26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล			
O27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			

O28	รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี			
O29	แนวปฏิบัติการจัดการ เรื่องร้องเรียนการทุจริต			
O30	ช่องทางแจ้งเรื่อง ร้องเรียนการทุจริต			
O31	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริต ประจำปี			
O32	ช่องทางการรับฟังความ คิดเห็น			
O33	การเปิดโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วม			

ผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต 034-043 (คะแนนรวม 23.08)

ผลการประเมินพบว่า ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย (10 ข้อมูล) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับ 23.08 คะแนน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงการดำเนินงานโดยเร่งด่วน จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน UP ITA

(Pre-Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ผลคะแนนตัวชี้วัด มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ 85) 9 ตัวชี้วัด และพบว่ามี 1 ตัวชี้วัด ที่ได้คะแนนน้อยที่สุดและต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายคือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ซึ่งมีคะแนน 84.32 น้อยที่สุด มหาวิทยาลัยจึงจะดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเผยแพร่การดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็น คือ

1.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ซึ่งจากการตรวจประเมินพบว่า หน่วยงานภายในจัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ข้อความไม่เป็นไปตามที่ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยในประกาศฯ ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องมีข้อความ “เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” อีกทั้งประเด็นหัวข้อการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต หน่วยงานภายในได้แสดงผลการประเมินความเสี่ยงทั่วไปไม่ได้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต และประพุดมีขอบ

1.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ซึ่งจากการตรวจประเมินพบว่า หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังไม่ได้มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดแทรกสาระด้านจริยธรรม การดำเนินงานที่ขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม

2. ส่วนผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดโครงการ/กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน และมีการจัดทำรายงานผลดังกล่าวที่มีข้อมูลอย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม, สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม, ผลจากการมีส่วนร่วม, การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน รายงานผลต่อคณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบต่อไป ส่วนตัวชี้วัดอื่น ๆ ให้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นมาตรการและแนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป

ลำดับ	รายละเอียดหัวข้อ ประเมิน	มาตรการ	สรุปผลการดำเนินการ ตามมาตรการ	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการ ดำเนินการ
034	นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	1. การสร้างจริยธรรมและ วัฒนธรรมองค์กร:	1. มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับ นโยบายป้องกันการทุจริตให้กับพนักงาน	1. ลดจำนวนเหตุการณ์การทุจริต: การ ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริต
035	การมีส่วนร่วมของ ผู้บริหาร	ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อ	ทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และ เข้าใจในประเด็นการทุจริตและ	ส่งผลให้มีการลดลงของเหตุการณ์ที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริตและการละเมิด
036	การประเมินความเสี่ยง การทุจริต ประจำปี	สังคมให้พนักงานทุกคน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่	ผลกระทบที่ตามมา	จรรยาบรรณภายในองค์กรอย่างเห็นได้ชัด
037	การดำเนินการเพื่อ จัดการความเสี่ยงการ ทุจริต	ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ เปิดกว้าง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนให้พนักงานกล้า	2. ได้ระบบการตรวจสอบภายในที่ เข้มงวด และช่องทางการรายงานการ	2. เพิ่มความโปร่งใส: มีการปรับปรุงระบบ การรายงานและการตรวจสอบให้มีความ
038	การเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร	รายงานการทุจริต และสนับสนุนให้พนักงานกล้า	ทุจริตที่มีความปลอดภัยและเป็นส่วนตัว เพื่อให้พนักงานสามารถรายงาน	โปร่งใสมากขึ้น เช่น การเปิดเผยข้อมูลการ ใช้จ่ายของสภาและการตัดสินใจที่สำคัญ
039	แผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต	เน้นย้ำถึงผลเสียของการทุจริตทั้ง ต่อตัวพนักงาน องค์กร และสังคม	พฤติกรรมที่น่าสงสัยได้โดยไม่ต้องกลัว ถูกลงโทษ	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้
		2. การกำหนดระบบควบคุมภายใน ที่มีประสิทธิภาพ:	3. มีการตรวจสอบประจำปีเพื่อ ประเมินผลการดำเนินงานและการ	3. เพิ่มความเชื่อมั่นและความซื่อสัตย์: พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกมี ความเชื่อมั่นมากขึ้นในระบบภายใน

O40	รายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินการ ป้องกันการทุจริต รอบ 6 เดือน	แยกหน้าที่ความรับผิดชอบให้ ชัดเจน ป้องกันมิให้บุคคลใดบุคคล หนึ่งมีอำนาจเบ็ดเสร็จ 3. กำหนดระบบการตรวจสอบ ภายในอย่างเข้มงวด regularly ตรวจสอบการทำงานของหน่วยงาน ต่างๆ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่ม	ปฏิบัติตามนโยบาย การตรวจสอบ เหล่านี้ช่วยให้มั่นใจว่ามาตรการที่วางไว้ ถูกปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและแก้ไขปัญหา ที่พบเจอได้ทันทั่วทั้งที่	องค์กร เนื่องจากรู้ว่ามีมาตรการในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่าง เป็นระบบ 4. ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบ: การมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่เข้มงวด ส่งผลให้พนักงานและผู้บริหารมีการปฏิบัติ ตามกฎหมายและระเบียบอย่างจริงจัง เสริมสร้างวัฒนธรรมของความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ 5. การตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ: การมี ระบบรับข้อเสนอแนะจากพนักงานและ ประชาชน ทำให้การจัดการกับปัญหาการ ทุจริตเป็นไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสม ช่วยให้มีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ตามเกณฑ์การ ประเมินตามตัวชี้วัดที่ 10 ของสภา พนักงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินอาจ เนื่องมาจาก 1. ขาดระบบตรวจสอบและควบคุมที่ เข้มงวด: หากสภาพพนักงานไม่มีระบบ ตรวจสอบและควบคุมที่เหมาะสม เช่น การขาดการตรวจสอบความสอดคล้อง
O41	รายงานผลการ ดำเนินการ ป้องกัน การทุจริต ประจำปี		4. มีการวิเคราะห์ผลการตรวจสอบและ การรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อปรับปรุงนโยบายและกระบวนการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงนี้เป็น กระบวนการต่อเนื่องที่ช่วยให้การ ป้องกันการทุจริตมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
O42	มาตรการส่งเสริม คุณธรรม และความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน	ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน 4. การมีกลไกการตรวจสอบและ ลงโทษที่ชัดเจน: กำหนดบทลงโทษที่เด็ดขาดและ รุนแรงสำหรับพนักงานที่ทุจริต คุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแส การทุจริต 5. สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการทำงานของ สภาพพนักงาน 6. จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริตแก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ		
O43	การดำเนินการตาม มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน			

		7. เปิดช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียนการทุจริตได้อย่างสะดวกและปลอดภัย 8. ประเมินความเสี่ยงของการทุจริตในองค์กรเป็นประจำ และปรับปรุงมาตรการป้องกันให้เหมาะสม 9. สนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต		ระหว่างหน่วยงานหรือการตรวจสอบภายในที่ไม่เพียงพอ จะทำให้ยากต่อการตรวจจับและป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสมได้ทันทั่วทั้งที่ ระบบการรายงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ: หากระบบการรายงานไม่สามารถรับประกันความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยให้กับผู้รายงาน หรือมีความซับซ้อนและไม่เป็นมิตรกับผู้ใช้ อาจทำให้พนักงานไม่กล้ารายงานเหตุการณ์ที่พบเห็น 2. ขาดการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักรู้: หากพนักงานไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างเพียงพอ พวกเขาอาจไม่รู้ถึงการกระทำที่ถือว่าการทุจริตหรือไม่เข้าใจขั้นตอนในการรายงาน 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น: วัฒนธรรมที่ไม่สนับสนุนหรือไม่ส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์อาจส่งผลให้
--	--	---	--	---

				การกระทำที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นและไม่ถูกรายงาน
--	--	--	--	--

สรุปภาพโครงการ/กิจกรรม การดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน

สภาพนักงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 วันที่ 8 สิงหาคม 2566 สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา นำโดย ประธานสภาพนักงาน รองศาสตราจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ วงษ์ราษฎร์ พร้อมด้วยคณะกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำแผนยุทธศาสตร์และประชุมวางแผนการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2567 ณ Happy Garden coffee

โดยแผนการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสสรุปได้ดังนี้

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี 2566 ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา พัฒนาระบบร้องเรียนเพื่อแจ้งเบาะแสการทุจริต หรือประพฤติมิชอบ ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานที่ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความโปร่งใส

เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผ่านช่องทางต่างๆ จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ส่งเสริมให้มีการแข่งขันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม











2. ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และ โครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ.

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้เรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของการประมวลจริยธรรมเพื่อการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน พร้อมสะท้อนความคิดเห็น ในโครงการเสียงสะท้อนพี่น้อง มพ. ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในวันพฤหัสบดีที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.30 – 13.00 น. ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียนรวมมหาวิทยาลัยพะเยา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทางสภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาได้ดำเนินการโครงการสำคัญเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน ภายในสภาพนักงานของมหาวิทยาลัย โดยจัดทำโครงการ "ส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา" และ "เสียงสะท้อนพี่น้อง มพ." โครงการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมกันเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประมวลจริยธรรมในการสื่อสารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน

การดำเนินงานของโครงการจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2566 ณ ห้อง Active Learning อาคารเรียนรวมของมหาวิทยาลัยพะเยา โดย เริ่มต้นในเวลา 09.30 น. จนถึง 13.00 น. โครงการได้ถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ผ่านกิจกรรมที่เน้นการให้ความรู้และการ ทดลองปฏิบัติจริง เช่น การจำลองสถานการณ์, การสัมมนา, และการสร้างเครือข่ายการสื่อสารในหมู่บุคลากร โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนสามารถนำหลัก จริยธรรมที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความโปร่งใสและเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น.



















