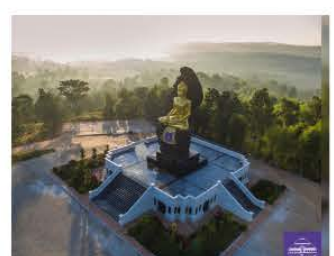


รายงานผล การดำเนินการเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



จัดทำโดย
งานแผนงาน



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุ่มพินี
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทร 02 655 3700, โทรสาร 02 655 1146
Email: cmbkk.pr@up.ac.th

คำนำ

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของวิทยาลัยการจัดการ เพื่อให้บุคลากรได้มีองค์ความรู้ ความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อสร้างมาตรการป้องกันและลดโอกาสการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงาน และปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนของผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ให้สามารถทำงานด้วยความโปร่งใส ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม สามารถตรวจสอบการทำงานได้ และยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา รวมทั้งนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น รวมทั้งนำแนวทางการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานของวิทยาลัยการจัดการ



สารบัญ

หน้า

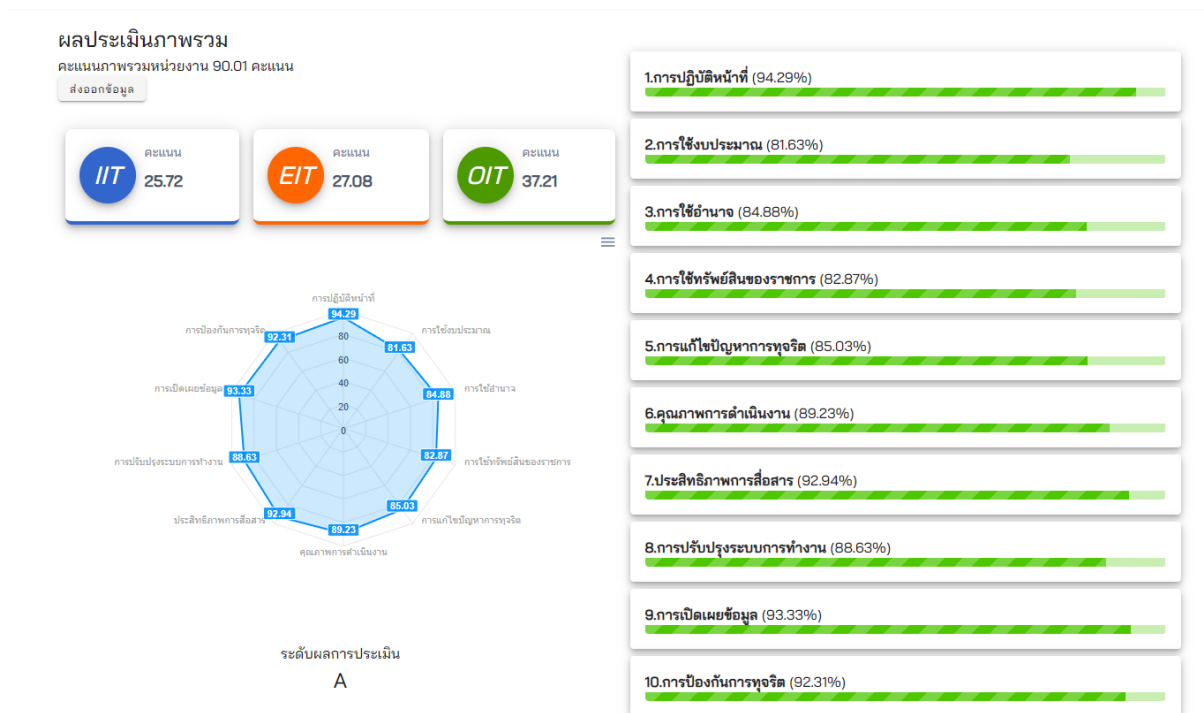
คำนำ

สารบัญ

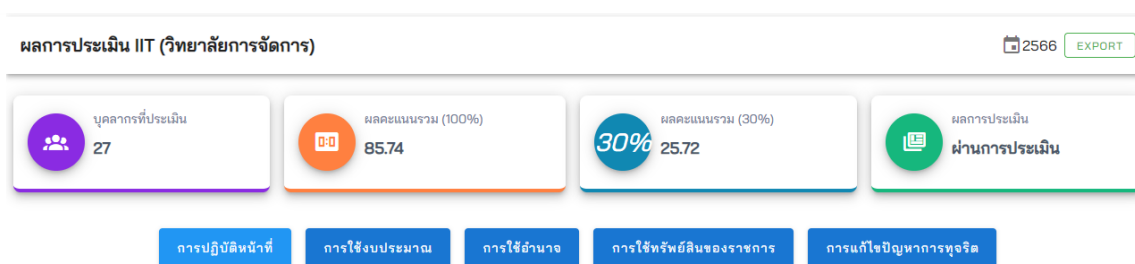
ส่วนที่ 1 ภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ระดับหน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	3-8
ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency: IIT) ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)	9-26
ส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา	27-31

ส่วนที่ 1 ภาพผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยพะเยา (UP ITA) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

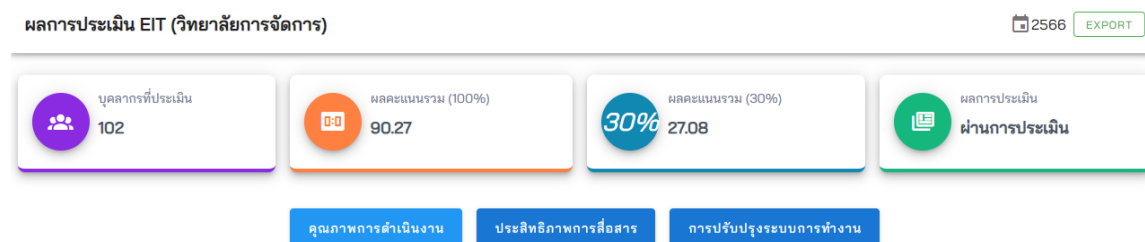
1. ผลการประเมินภาพรวม



2. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency: IIT)



3. ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)



4. ผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)



5. ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2564-2566

กรอบประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน/ระดับผลการประเมิน (ร้อยละ)		
		2564	2565	2566
IIT	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	91.42	91.02	94.29
	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	80.85	82.27	81.63
	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	82.3	84.57	84.88
	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	80.11	81.99	82.87
	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	81.11	89.23	85.03
EIT	ตัวชี้วัดที่ 6	89.23	90.03	89.23
	ตัวชี้วัดที่ 7	87.92	90.07	92.94
	ตัวชี้วัดที่ 8	86.53	87.5	88.63
OIT	ตัวชี้วัดที่ 9	63.64	95.45	93.33
	ตัวชี้วัดที่ 10	55	95	92.31
คะแนนรวม		75.05	90.65	90.01
ระดับผลการประเมิน		B	A	A

6. รายละเอียดค่าคะแนนตามตัวชี้วัดและข้อคำถามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency: IIT)

ข้อ	คำถาม	คะแนน
11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	89.58
12	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อย เพียงใด	91.67
13	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือ ให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	87.04
14	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์(นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	100
15	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	100
16	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มี การตอบแทนในอนาคต หรือไม่	97.22
17	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	65.74
18	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณ มากน้อยเพียงใด	58.33
19	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	82.41
110	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	92.59
111	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	92.59
112	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	98.15
113	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	80.56
114	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	79.63
115	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	79.85
116	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	93.52
117	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	94.44

I18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	84.26
I19	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	79.63
I20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	77.78
I21	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	73.15
I22	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	88.89
I23	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	90.74
I24	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	87.04
I25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	88.89
I26	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อยเพียงใด	87.04
I27	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	81.48
I28	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	83.33
I29	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด	83.33
I30	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง มากน้อยเพียงใด	86.11

7. รายละเอียดค่าคะแนนตามตัวชี้วัดและข้อคำถามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

ข้อ	คำถาม	คะแนน
E1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	90.5
E2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	90.44

E3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ อย่างน้อยเพียงใด	88.24
E4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของ กำนัน หรือผลประโยชน์(นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	88.97
E5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	87.99
E6	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อย เพียงใด	91.18
E7	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการควรได้รับ ทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	91.67
E8	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่	100
E9	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่าง ชัดเจน มากน้อยเพียงใด	89.95
E10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	91.91
E11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	87.25
E12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มาก น้อยเพียงใด	87.25
E13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	100
E14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไป มีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	84.56
E15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มี ความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	84.07

8.รายละเอียดค่าคะแนนตามตัวชี้วัดและข้อคำถามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

ข้อ	คำถาม	คะแนน
O1	โครงสร้าง	100
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	100
O3	อำนาจหน้าที่	100
O4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100
O5	ข้อมูลการติดต่อ	100
O6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100
O7	ข่าวประชาสัมพันธ์	100
O8	Q&A	100

O9	Social Network	100
O10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100
O11	แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100
O12	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	100
O13	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
O14	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100
O15	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100
O16	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100
O17	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100
O18	E-Service	100
O19	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100
O20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100
O21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	100
O22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100
O23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100
O24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	50
O25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100
O26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100
O27	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O28	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O29	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	50
O30	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	0
O31	ประกาศเจตรมณีนโยบาย No Gift Policy	100
O32	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	0
O33	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100
O34	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100
O35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O36	แผนป้องกันการทุจริต	100
O37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	100
O38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100
O39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่	100
O40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	100
O41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100
O42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100
O43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อส่งเสริมเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency : IIT)

แบบวัด IIT แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน 5 ตัวชี้วัด การใช้ประมาณตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัด 1 การปฏิบัติหน้าที่ I1-I6 มีผลการประเมินเท่ากับ 94.26 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-				
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ไม่มี	1. จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว และปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ	1. จัดทำแนวปฏิบัติการประพฤติตนของบุคลากร วิทยาลัยการจัดการ ที่พึงกระทำ (Do's) และไม่พึงกระทำ (Don't)	1. วิทยาลัยการจัดการได้จัดทำแนวปฏิบัติการประพฤติตนของบุคลากร วิทยาลัยการจัดการ ที่พึงกระทำ (Do's) และไม่พึงกระทำ (Don't) และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/code_of_ethics	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ หัวหน้างานทุกงาน

	และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ		หัวข้อ แนวทางในการประพุดินทางจริยธรรม Dos & Don't วิทยาลัยการจัดการ	
--	---	--	---	--

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องหรือการเบิกจ่ายอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ 17-112 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 81.63 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ผลคะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(i7) ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 65.74 เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เกิดการมีส่วนร่วมในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณและขาดการเปิดโอกาส	จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการด้านการใช้งบประมาณ ตั้งแต่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์	1.ดำเนินการจัดโครงการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ เชิญผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน เข้าร่วมประชุมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน จัดสรรงบประมาณตามพันธกิจ และรายงานผลต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ	1. วิทยาลัยการจัดการมีแผนงบประมาณเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Annual%20budget%20expenditure%20plan หัวข้อแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 2. ติดตามการใช้งบประมาณเป็นไตรมาส รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน สรุปผลรายงานต่อ	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ งานแผนงาน

	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง	2. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีบนเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ 3. เพิ่มช่องทางที่สามารถตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็นการใช้จ่ายงบประมาณ เช่นช่องทางแสดงความคิดเห็นออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น	ผู้บริหารและรายงานผ่านคณะกรรมการประจำรับทราบให้ข้อเสนอแนะและเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อบุคลากรได้รับทราบ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Annual%20action%20plan หัวข้อแผนการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 3. มีช่องทางแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานของหน่วยงาน https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=CLvL16NH10uDR1AY8nRM-ypea4GwKKhIM2F80nvxptUQzJDU1JPOE9PWFJHTTJQNDU4SzRUUkIDQy4u หัวข้อช่องทางรับฟังความคิดเห็น	
(i8) ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 58.33 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เกิดการมีส่วนร่วมในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณและขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ				
(i9) หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 82.41 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป				

	จุดอ่อน หน่วยงานไม่ แสดงผลเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ความคุ้มค่า และผลลัพธ์ ของการใช้จ่าย งบประมาณว่าเป็นไป ตามแผน				
--	---	--	--	--	--

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ I13-I18 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 84.87 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ผลคะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(I13)ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชาของ	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 80.56 เป้าหมายคะแนน	จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการด้านการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานด้านบุคคล ตั้งแต่	1. กำหนดนโยบาย แนวทางบริหารงานบุคคลและทบทวนแนวทาง และจัดทำแผนบริหารบุคคล โดยมี	1. วิทยาลัยการจัดการมีแผนบริหารงานบุคคล และติดตามรายงานผลตามแผนบริหารงานบุคคล รอบ 6	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน

ท่านอย่างเป็นธรรม อย่างน้อยเพียงใด	ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาดความ เชื่อมั่นต่อผู้บริหารใน การปฏิบัติงานและ มอบหมายงานอย่างไม่ เป็นธรรม	การมอบหมายงาน การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การ คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง โดยไม่มีการเอื้อ ประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง	บุคลากรภายในหน่วยงาน เข้าร่วมและเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นร่วมกัน และรายงานต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการประจำ คณะฯ 2. ติดตามแผนบริหารงาน บุคคล รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน สรุปผลการ ดำเนินงานประจำปีในการ บริหารงานบุคคล รายงาน ต่อผู้บริหารและ คณะกรรมการประจำคณะ 3. เผยแพร่แผนบริหารงาน บุคคลและรายงานผลการ ติดตามแผนบริหารงาน บุคคลบนเว็บไซต์หน่วยงาน 4. เพิ่มช่องทางที่สามารถ ตรวจสอบ/แสดงความ คิดเห็นออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น	เดือน รอบ 12 เดือน เผยแพร่ บนเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อ บุคคลกรรับทราบและ นำไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง http://www.upcm.up.ac.th/about-us/humanpolicy หัวข้อแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยการ จัดการ หัวข้อการดำเนินงานตามนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล หัวข้อรายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี 2. มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพิจารณาให้ เงินเดือนอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามคุณภาพของงาน และเป็นไปตามประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและปฏิบัติต่อ บุคลากรภายในอย่างเป็น ธรรม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามระดับงานและ คุณภาพของงาน	ผู้รับผิดชอบ งานบุคคล
(I14)ท่านได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จาก ผู้บังคับบัญชาของ ท่านอย่างเป็นธรรม อย่างน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 79.63 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาด ความเชื่อมั่นต่อ ผู้บริหารในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม				
(I15)ผู้บังคับบัญชา ของท่าน มีการ คัดเลือกผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรม การศึกษา	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 76.85 คะแนน เป้าหมายคะแนน				

งาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่าง เป็นธรรม มากน้อย เพียงใด	ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาด ความเชื่อมั่นต่อ ผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม			4. มีเพิ่มช่องทางที่สามารถ ตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็น ออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น 5. มีช่องทางสายตรงถึง ผู้บริหาร http://www.upcm.up.ac.th/about-us/contactonline หัวข้อช่องทาง ติดต่อออนไลน์ https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=CLvL16NH10uDR1AY8nRM-ypea4GwKKhIM2E80nvxptUQzJDU1JPOE9PWFJHTTJQNDU4SzRUUkIDQy4u หัวข้อช่องทางรับฟังความคิดเห็น	
(I18)การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง ใน หน่วยงานของท่าน มี การเอื้อประโยชน์ให้ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มาก น้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.26 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาดความ เชื่อมั่นต่อผู้บริหารใน การปฏิบัติงานอย่าง เป็นธรรม				

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวกและการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณ I19-I24 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 82.87 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ผลคะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(I19) ทานรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 79.63 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดการรับรู้ในขั้นตอนการขออนุญาต ขอยืม และแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการ	จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ และส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ	1. จัดทำคู่มือขั้นตอนการขออนุญาต ยืม-คืน ทรัพย์สินทาง 2. รายงานการขอยืมทรัพย์สินไปใช้ต่อผู้บริหารให้รับทราบ 3. เผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์การใช้ทรัพย์สินของราชการให้บุคลากรทราบ 4. ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ และรายงานผล	1. วิทยาลัยการจัดการมีแนวทาง ระเบียบ การใช้ทรัพย์สินราชการ 2. มีการจัดประชุมหรือ Km ชี้แจงรายละเอียดแนวทางการใช้ทรัพย์สินราชการ 3. บนเผยแพร่ประกาศ ระเบียบการใช้ทรัพย์สินราชการ 4. จัดทำแบบฟอร์มการยืม-คืน การขออนุญาต บนเว็บไซต์หน่วยงาน 5. บุคลากรทราบ ประกาศ ขั้นตอน ระยะเวลา การใช้ทรัพย์สินราชการ	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี ผู้รับผิดชอบ งานพัสดุ/จัดซื้อจัดจ้าง
(I20) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของ	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 77.78 คะแนน เป้าหมายคะแนน	ราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของ			

ราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงานมีความ สะดวก มากน้อย เพียงใด	ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาด การรับรู้ในขั้นตอนการ ขออนุญาต ขอยืม และ แนวปฏิบัติในการใช้ ทรัพย์สินของราชการ	หน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของ ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	5. จัดทำแบบฟอร์มการ ยื่น- คืน การขออนุญาต 6. เผยแพร่บนเว็บไซต์ หน่วยงาน	6. บุคลากรรับทราบแนว ทางการปฏิบัติงาน ยื่น-คืน การขออนุญาตที่ถูกต้องใน การใช้ทรัพย์สินราชการ 7.เผยแพร่นบนเว็บไซต์ หน่วยงาน	
(I21) เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มีการ ขออนุญาต ยืม ทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มาก น้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 73.15 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาด การรับรู้ในขั้นตอนการ ขออนุญาต ขอยืม และ แนวปฏิบัติในการใช้ ทรัพย์สินของราชการ				
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้บุคคลกรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังและความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำ มาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและ ลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 5 การใช้งบประมาณ I25-I30 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 85.03 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					

ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ผลคะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(I27) ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 81.48 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการขับเคลื่อนทางจริยธรรม	จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมและจัดแนวปฏิบัติ Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรม	1. หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม 2. กำกับติดตามให้คำปรึกษา ถาม-ตอบข้อสงสัยทางด้านจริยธรรมแก่บุคลากรภายในวิทยาลัยการ จัดการ 3. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. เผยแพร่แนวปฏิบัติ Dos & Don't บนเว็บไซต์หน่วยงาน 5. ประชุมชี้แจงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อกำหนด	1. ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 http://www.upcm.up.ac.th/about-us/no-gift-policy หัวข้อประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 2. บุคลากรภายในทราบนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติจากการปฏิบัติหน้าที่ http://www.upcm.up.ac.th/about-us/no-gift-policy หัวข้อประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3. บุคลากรรับทราบแนวปฏิบัติตนทางด้านจริยธรรม (Do & Don't)	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี ผู้รับผิดชอบ งานแผนงาน
(I28) หน่วยงานของท่านมีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 83.33 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการขับเคลื่อนทางจริยธรรม	การการทุจริตในการปฏิบัติงาน เผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์เพื่อแสดงถึงคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน			
(I29) หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นใน	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 83.33 คะแนน				

หน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด	เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการขับเคลื่อนทางจริยธรรม		เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	http://www.upcm.up.ac.th/about-us/code_of_ethics หัวข้อ ประมวลจริยธรรม 4. มีช่องทางร้องเรียนการทุจริต http://www.upcm.up.ac.th/about-us/Complaint หัวข้อแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
---	--	--	------------------------------	--	--

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency : EIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

ผลประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency : EIT)

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำหนักให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงพฤติกรรมถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน E1-E5 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 89.22 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-				
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ไม่มี	1. ผู้บริหารมอบหมายบุคคลจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ มีขั้นตอน ระยะเวลา ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาช่วยในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการมากยิ่งขึ้น 2. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและมี	1.วิทยาลัยการจัดการมีคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน 2. มีการจัดประชุมทบทวนการปฏิบัติการและทบทวนคู่มือการปฏิบัติการและการให้บริการอย่างสม่ำเสมอเพื่อรองรับการทำงานในปัจจุบัน	1.มีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงาน http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Service%20Manual หัวข้อ คู่มือปฏิบัติงาน/คู่มือให้บริการ 2. มีคู่มือการให้บริการ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Service%20Manual หัวข้อ คู่มือปฏิบัติงาน/คู่มือให้บริการ 3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน งานที่รับผิดชอบ งานบริหารงานทั่วไป /งานบุคคล

	ความพึงพอใจของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น 3. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ		มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน http://www.upcm.up.ac.th/news หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ / กิจกรรม 3.ผู้บริหาร บุคลากรรับประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/no-gift-policy หัวข้อ No Gift Policy	
--	---	--	--	--

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน E6-E10 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 92.94 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-				
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ไม่มี	1. จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการสื่อสารให้ครบถ้วน ข่าวสารการดำเนินงาน กิจกรรมตามพันธกิจแต่ละด้าน ให้ประชาชนรับทราบและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน	1.มอบหมายงานประชาสัมพันธ์ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารบนเว็บไซต์ในการดำเนินกิจกรรมตามพันธกิจของหน่วยงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน	1. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์หน่วยงานตามกิจกรรมที่ดำเนินงานภายในหน่วยงานและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง http://www.upcm.up.ac.th/news	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน งานที่รับผิดชอบ

	2. ดำเนินการจัดทำช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	2.สร้างช่องทางบนเว็บไซต์สำหรับประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถแสดงความคิดเห็น ทิชช เสนอแนะผ่านออนไลน์ หรือช่องทางการติดต่อผ่านออนไลน์ที่มีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ / กิจกรรม 2. มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนทุจริตและประพฤติมิชอบ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Complaint หัวข้อแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	งานประสานงานและประชาสัมพันธ์
--	--	---	--	------------------------------

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้บริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะอาดรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน E6-E10 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 88.62 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	คะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(E14) หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไป มีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการ	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.56 เป้าหมายคะแนน	จัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลช่องทางออนไลน์ ด้านกระบวนการทำงาน ขั้นตอนวิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทาง	1.จัดทำนโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จรรยาบรรณ	1. ผู้บริหารและบุคลากรแสดงเจตนากรณี No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และ	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ

ดำเนินงาน ให้ดีขึ้น มากขึ้นเพียงใด	ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหน่วยงานในการให้บริการที่ดีขึ้น	ออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็ว มากขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น	2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมบุคลากรภายในหน่วยงาน 3. เก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน 4. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการดำเนินงานของบุคลากรภายใน โดยสามารถแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือผ่านกล่องรับข้อร้องเรียนภายในหน่วยงาน	รายงานผลให้ผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะทราบ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/no-gift-policy หัวข้อ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ หัวข้อ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ (รอบ 12 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 2.มีช่องทางการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กล่องแสดงความคิดเห็น ผ่านช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/contactonline หัวข้อ ช่องทางติดต่อออนไลน์ https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=CLvL16NH10uDR1AY8nRMypea4GwKKhlM2E80nvxptUQzJDUIJPOE9PWFJHTTJQNDU4SszRUUklDQy4u หัวข้อ ช่องทางรับฟังความคิดเห็น	งานแผนงาน
(E15) หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มี ความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.07 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหน่วยงานในการให้บริการที่ดีขึ้น				

				http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Complaint หัวข้อ แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 3.บุคลากรภายใน หน่วยงานถือปฏิบัติ นโยบาย No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” ในการ ปฏิบัติงานทุกระดับทุก งาน	
--	--	--	--	---	--

ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT)

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามี การเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณะ ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ จากเว็บไซต์หน่วยงานและทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบ 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตใน ประเด็นสินบนและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส) ผลการประเมินภาพรวม : ตัวชี้วัดที่ 9 คุณภาพการดำเนินงาน O1-O33 มีผลคะแนนเทียบเท่ากับ 95.34 ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-					
ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	คะแนนที่ได้รับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(O24) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 50 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน ควรระบุรายละเอียดงบประมาณให้ชัดเจนว่าเป็นงบประมาณที่ใช้จัดสรรหรืองบประมาณที่ใช้ไปในการ	ปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด ได้แก่ 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบ 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและ	1. งานบุคลากรทบทวนโครงการ/กิจกรรม แผนการพัฒนากุศลกรประจำปีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการดำเนินงาน โดยระบุ โครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ งบประมาณ ระยะเวลา ให้ชัดเจน	1.มีโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ของการดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรประจำปี โครงการ/กิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลา ชัดเจน โดยรายงานผลรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/human-policy หัวข้อ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 6 เดือน) และ รายงานผลการ	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ งานบุคคล

	ดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ ควรระบุรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม รอบระยะเวลา 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น กรณีมีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงานควรระบุให้ชัดเจน ทั้งนี้ โครงการ/กิจกรรม ตาม O24 ควรเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	พัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบนและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส		บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	
(O29)ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการ	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 50 คะแนน เป้าหมายคะแนน		1.มอบหมายงานแผนงานและงานประชาสัมพันธ์จัดทำข้อมูล ปรับแก้ไขให้ข้อมูลสถิติ	ระบุข้อมูลเรื่องร้องเรียนที่ถูกต้อง http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Corruption%20Prevention%20Action%20Plan	กำกับดูแลคณบดี รองคณบดี

ทุจริตและ ประพตติมิชอบ ประจำปี	ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน ไม่มีข้อมูลให้ การร้องเรียนควรระบุ ว่า ไม่มี ในแต่ละช่อง แทนการใส่เครื่องหมาย -		การร้องเรียนและประพตติมิ ชอบให้ถูกต้องตาม ข้อเสนอแนะ	หัวข้อ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพตติมิชอบประจำปี	หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ งานแผนงาน
(O30)การเปิด โอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วม	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 0 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน หน่วยงานยัง ไม่แสดงรายละเอียด การเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอก หน่วยงานได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งต้องไม่ใช่		1. วิทยาลัยการจัดการประชุม ชี้แจงรายละเอียดการและ มอบหมายตามพันธกิจ ให้ ดำเนินการเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมใน การดำเนินงานตามภารกิจ อย่างน้อยประกอบไปด้วย 1) ประเด็นหรือเรื่องในการมี ส่วนร่วม 2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม 3) ผลจากการมีส่วนร่วม 4) การนำผลจากการมีส่วน ร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานของหน่วยงานปี ถัดไปเป็นการดำเนินงาน ปี 2567	1. วิทยาลัยการจัดการเก็บ ข้อมูลและรายงานผลการ ดำเนินการเปิดโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วมตามประเด็นและ รายละเอียดที่ประกอบไป 1) ประเด็นหรือเรื่องในการมี ส่วนร่วม 2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม 3) ผลจากการมีส่วนร่วม 4) การนำผลจากการมีส่วนร่วม ไปปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินการ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Executive%20involvement หัวข้อ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ ทุกงาน

(O32) การสร้าง วัฒนธรรม No Gift Policy	ผลคะแนนประเมิน คะแนน 0 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน ไม่ได้จัด กิจกรรมดำเนิน กิจกรรมในลักษณะการ ประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบ นโยบาย หรือ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจ		จัดโครงการ/กิจกรรมโดย ถ่ายทอด No Gift Policy การ ปฏิบัติหน้าที่ แก่บุคลากรของ หน่วยงานให้รับทราบและ ปฏิบัติตาม	มีโครงการ/กิจกรรมที่สามารถ ให้บุคลากรทราบและมีความรู้ ความเข้าใจ No Gift Policy การปฏิบัติหน้าที่ http://www.upcm.up.ac.th/aboutus/Executive%20involvement หัวข้อ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ (รอบ 12 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	กำกับดูแล คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ผู้รับผิดชอบ งานแผนงาน
--	---	--	---	--	--

ส่วนที่ 3 การจัดกิจกรรมที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของวิทยาลัยการ จัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินกิจกรรม “การส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ”

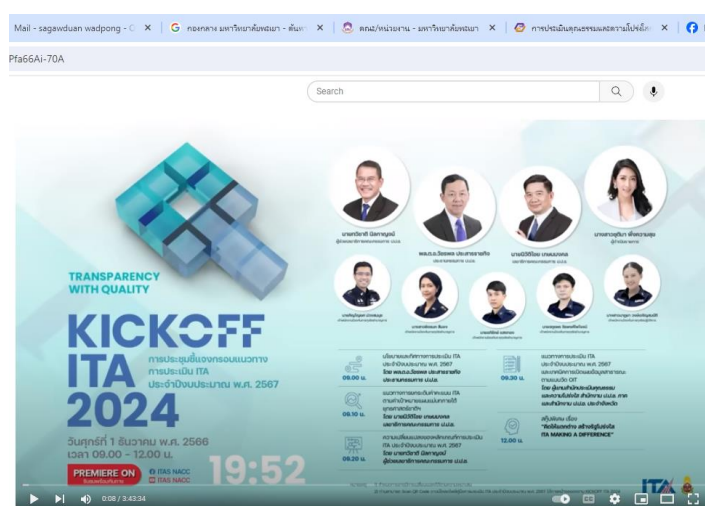
ในวันที่ 27 มกราคม 2567 รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการ
จัดการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ จัดประชุม
คณาจารย์ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน และบุคลากรสายสนับสนุน ณ วิทยาลัยการจัดการ 55 อาคารเวฟ
เพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมธรรมาภิ
บาลและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ” ภายใต้โครงการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใส วิทยาลัยการจัดการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับการ
ปฏิบัติงานของวิทยาลัยการจัดการด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล
อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามแนวทางและประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง นโยบายและเจ
นรณณ์ ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2567

ในที่ประชุมดังกล่าว รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ
พร้อมด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ และ หัวหน้า
สำนักงาน หัวหน้างาน คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร่วมกันประกาศและแสดงเจตนารมณ์
“วิทยาลัยการจัดการ” เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุก
คน ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกเทศกาลหรือ
โอกาสอื่นใดจากผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมี
ผลการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับอย่างไม่เป็นธรรม พร้อมทั้งยินยอม
หรือรู้เป็นเป็นใจ ในการให้ความร่วมมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทุจริต ขาดคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในองค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหาร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน คณาจารย์ และบุคลากร ได้ร่วมกันถ่ายภาพและแสดง
สัญลักษณ์การต่อต้านทุจริตทุกรูปแบบ และให้บุคลากรทุกระดับยึดแนวประกาศ No Gift Policy ไม่ให้ ไม่รับ
อย่างเคร่งครัด และมอบหมายให้งานแผนงานรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย No Gift Policy จาก
การปฏิบัติหน้าที่ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน รายงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะรับทราบ



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
เข้าร่วมการประชุมชี้แจงการประเมิน ITA 2567 | Kickoff ITA 2024 ถ่ายทอดสดผ่าน YouTube

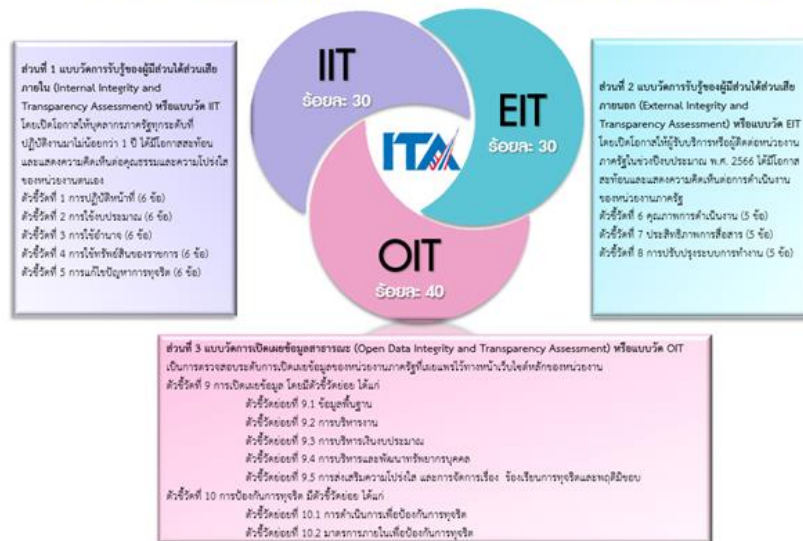


การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปใช้วางแผนพัฒนาการดำเนินงาน จัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบที่อาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กร การประเมิน ITA ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนก ดัชนีเป็นตัวชี้วัดตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจและแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร หลักฐานของหน่วยงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) แบ่งเป็น 5 ดัชนีดังนี้



การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วนดังนี้

หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เข้าร่วมจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้
หลักธรรมาภิบาลแก่ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2567 วิทยาลัยการจัดการ ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โครงการดังกล่าวฯ จัดโดย กองแผนงาน มหาวิทยาลัยพะเยา จัด ณ ห้องภูกามยาว 2 (PKY 2) อาคารเรียนรวม ชั้น 2 มหาวิทยาลัยพะเยา นำโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ เชี่ยวสุพรรณ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ พร้อมด้วยทีมผู้จัดโครงการ ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี นายแพทย์สรวิศ บุญญฐิ, ผู้อำนวยการกองแผนงาน, หัวหน้างานสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส, หัวหน้างานงบประมาณ, หัวหน้างานแผนยุทธศาสตร์, หัวหน้างานธุรการ, หัวหน้างานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ และบุคลากรกองแผนงาน

การจัดโครงการในครั้งนี้ได้รับเกียรติจากวิทยากรหลายท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ประทุมพงษ์ ทองรอด รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและทรัพย์สิน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา ใจแก้ว รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะนิติศาสตร์ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 142 คน

วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ทางกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมภายในองค์กรแก่ผู้บริหารของหน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้ หัวข้อการอบรมในโครงการ เรื่อง “สาระสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา และสาระสำคัญของประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา” วิทยากรโดย อาจารย์ประทุมพงษ์ ทองรอด รองอธิการบดีฝ่ายกฎหมายและทรัพย์สิน

เรื่อง “สาระสำคัญของนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบฯ การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” และการรายงานผลตามนโยบายดังกล่าวเรื่อง “สาระสำคัญของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563 และการรายงานผลตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว” สาระสำคัญของ CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2023 วิจัยกรโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล คณะนิติศาสตร์ เรื่อง “สาระสำคัญของการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมแก่ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่สอดคล้องตามกรอบหลักเกณฑ์ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76, พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565 ข้อ 5 - 8, ข้อ 18 - 19 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 ข้อ 6 และข้อ 18 - 19 เรื่อง “แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา” เรื่อง “สาระสำคัญของข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 ส่วนที่ 1 วินัยและการรักษาวินัย, ข้อปฏิบัติ 10 ประการ, ข้อห้ามปฏิบัติ 10 ประการ และความผิดวินัยร้ายแรง” วิจัยกรโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฏา ใจแก้ว รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะนิติศาสตร์ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตัวอย่างและกรณีศึกษา ตอบข้อซักถาม จากผู้เข้าร่วมโครงการ