

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

รายงานผล
การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



จัดทำโดย
งานแผนงาน



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี
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

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ITA

**วิทยาลัยการจัดการร่วมใจ
ไม่ให้ ไม่รับ**

เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผู้บริหาร และบุคลากร ของวิทยาลัยการจัดการทุกคนร่วมใจ
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม
โดยไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

รศ.ดร.รักชิต สุทธิพงษ์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

หน้าหลัก | เกี่ยวกับเรา | หลักสูตร | ระบบสารสนเทศ | วิจัย/บริการวิชาการ | บริการร่วมงาน | ติดต่อเรา
Home | About | Course | E-Service | Research | Co-working space | Contact

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา (กรุงเทพฯ) ITA

**วิทยาลัยการจัดการร่วมใจ
ไม่ให้ ไม่รับ**

เพื่อความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผู้บริหาร และบุคลากร ของวิทยาลัยการจัดการทุกคนร่วมใจ
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียม
โดยไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

รศ.ดร.รักชิต สุทธิพงษ์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

หน้าหลัก | เกี่ยวกับเรา | หลักสูตร | ระบบสารสนเทศ | วิจัย/บริการวิชาการ | บริการร่วมงาน | ติดต่อเรา
Home | About | Course | E-Service | Research | Co-working space | Contact

ผลการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อส่งเสริมเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
 การดำเนินงานของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
 ผลประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency : IIT)

| ลำดับ | รายละเอียดหัวข้อประเมิน | ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข | มาตรการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส | ผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม | ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------|---|----------------------------|---|----------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| การปฏิบัติหน้าที่ | | | | | | |
| 11 | (i1) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 12 | (i2) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการ แก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อย เพียงใด | | | | | |
| 13 | (i3) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานหรือ ให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 14 | (i4) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์(นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------|---|--|---|--|---|--|
| | ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่ | | | | | |
| 15 | (i5) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ | | | | | |
| 16 | (i6) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มี การตอบแทนในอนาคต หรือไม่ | | | | | |
| การใช้งบประมาณ | | | | | | |
| 17 | (i7) ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 65.74 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เกิดการมีส่วนร่วมในการรับรู้การใช้จ่ายงบประมาณและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ</p> | <p>1.ได้ดำเนินการจัดโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณประจำปีบเชิญผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน งบประมาณ</p> <p>2. เผยแพร่แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีบนเว็บไซต์วิทยาลัยการจัดการ</p> | <p>1.ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการติดตามแผนปฏิบัติการและงบประมาณ มีความพึงพอใจ ร้อยละ 80</p> <p>2.เผยแพร่ติดตามแผนปฏิบัติการและงบประมาณบนเว็บไซต์เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ</p> | <p>1. รายงานผล รอบ 6 รอบ 12 เดือน แผนปฏิบัติการและงบประมาณ ผลลัพธ์การดำเนินงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>สรุปปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ รายงานต่อผู้บริหาร</p> | |

| | | | | | | |
|----|--|--|---|--|--|--|
| | | ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ | 3. รายงานแผนปฏิบัติ การและงบประมาณ ประจำปีเข้าที่ประชุม คณะกรรมการประจำ | 3. ทบทวน และปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป | 2. บุคลากร รับทราบแผนปฏิบัติ การและงบประมาณ ผ่านโครงการจัดทำ แผนปฏิบัติการและ งบประมาณ | |
| 18 | ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมใน กระบวนการ งบประมาณ มากน้อย เพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 58.33 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรใน หน่วยงานยังไม่เกิดการมี ส่วนร่วมในการรับรู้การใช้ จ่ายงบประมาณและขาด การเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ | 4. เพิ่มช่องทางที่สามารถ ตรวจสอบ/แสดงความ คิดเห็นการใช้จ่าย งบประมาณ เช่น ช่องทาง แสดงความคิดเห็นออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น | 3. รายงานต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการ ประจำคณะ | 3. บุคลากร รับทราบการเผยแพร่ ข้อมูลบนเว็บไซต์ หน่วยงานและ สามารถนำข้อมูลมา ใช้ในการดำเนินงาน ได้ | |
| 19 | หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคัมค่า มากน้อยเพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 82.41 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน หน่วยงานไม่ แสดงผลเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความ คัมค่า และผลลัพธ์ของการ | 1. จัดโครงการติดตาม แผนปฏิบัติการและ งบประมาณ ประจำปี งบประมาณ | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|---|---|-----------------------------|
| | | ใช้จ่ายงบประมาณว่า เป็นไปตามแผน | | | | |
| I10 | หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวก พ้อง มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| I11 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิก จ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่า เดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| I12 | หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใด รายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| การใช้อำนาจ | | | | | | |
| I13 | ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ จาก ผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 80.56 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาดความเชื่อมั่นต่อ ผู้บริหารในการปฏิบัติงานและ มอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม | 1. ผู้บริหาร หัวหน้า งาน กำหนดแนวทางและ ทบทวนแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและปฏิบัติต่อ บุคลากรภายในอย่างเป็น ธรรม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามระดับงาน และคุณภาพของงาน 2. เพิ่มช่องทางที่ สามารถตรวจสอบ/แสดง | การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและพิจารณา ให้เงินเดือนอย่างเป็น ธรรมเป็นไปตามคุณภาพ ของงาน และเป็นไปตาม ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ | 1. การขึ้น เงินเดือนประจำปี 2. การเลื่อนชั้น ตำแหน่งงาน 3. จำนวน ร้องเรียนคุณธรรม และความโปร่งใส ของผู้บริหารไม่ เกิดขึ้นเลย 4. ผลประเมิน ธรรมาภิบาลของ | หัวหน้าสำนักงาน งานบุคคล |
| I14 | ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก ผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 79.63 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรขาดความเชื่อมั่น ต่อผู้บริหารในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|--|--|--------------------------|
| I15 | ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็น ธรรม มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 76.85 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรขาด ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม</p> | <p>ความคิดเห็นการทุจริตของ บุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น ช่องทางแสดงความ คิดเห็นออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น</p> <p>3. เพิ่มช่องทางสายตรงถึง ผู้บริหาร</p> | | ผู้บริหารอยู่ในระดับ ดี | |
| I16 | ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา มาก น้อยเพียงใด | | | | | |
| I17 | ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อ การทุจริต มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| I18 | การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มี การเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคล หนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.26 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรขาดความเชื่อมั่น ต่อผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม</p> | <p>1. ผู้บริหาร หัวหน้างาน กำหนดแนวทางและ ทบทวนแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนและปฏิบัติต่อ บุคลากรภายในอย่างเป็น ธรรม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามระดับงาน และคุณภาพของงาน</p> | <p>1. การแต่งตั้ง บรรจุ โยกย้าย เป็นไปตาม ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> | <p>1. จำนวนร้องเรียน คุณธรรมและความ โปร่งใสของผู้บริหาร ไม่เกิดขึ้นเลย</p> <p>2. ผลประเมินธรร มาภิบาลของ ผู้บริหารอยู่ในระดับ ดี</p> | หัวหน้าสำนักงาน งานบุคคล |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|---|--|---|--|----------|
| | | | <p>2. เพิ่มช่องทางที่สามารถตรวจสอบ/แสดงความคิดเห็นการทุจริตของบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น ช่องทางแสดงความคิดเห็นออนไลน์ ถาม-ตอบ เป็นต้น</p> <p>3. เพิ่มช่องทางสายตรงถึงผู้บริหาร</p> | | | |
| การใช้ทรัพย์สินของราชการ | | | | | | |
| 119 | ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 79.63 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรยังขาดการรับรู้ในขั้นตอนการขออนุญาต ขอยืม และแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> | <p>1. จัดทำคู่มือขั้นตอนการขออนุญาต ยืม-คืน ทรัพย์สินทาง</p> <p>2. รายงานการขอยืมทรัพย์สินไปใช้ต่อผู้บริหารให้รับทราบ</p> <p>3. เผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์การใช้ทรัพย์สินของราชการให้บุคลากรทราบ</p> | <p>1. จัดทำแนวทางระเบียบ การใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>2. จัดประชุมหรือ Km ชี้แจงรายละเอียดแนวทางการใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>3. บนเผยแพร่ประกาศระเบียบการใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>4. จัดทำแบบฟอร์มการ ยืม-คืน การขออนุญาต บนเว็บไซต์หน่วยงาน</p> | <p>1. บุคลากรทราบ ประกาศ ขั้นตอน ระยะเวลา การใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>2. บุคลากรรับทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ยืม-คืน การขออนุญาตที่ถูกต้องในการใช้ทรัพย์สินราชการ</p> | งานพัสดุ |
| 120 | ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 77.78 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรยังขาดการรับรู้ในขั้นตอนการขออนุญาต ขอยืม และแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> | <p>4. ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ และรายงานผล</p> | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|--|---|----------|
| 121 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 73.15 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน บุคลากรยังขาดการรับรู้ในขั้นตอนการขออนุญาต ขอยืม และแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำคู่มือขั้นตอนการขออนุญาต ยืม-คืน ทรัพย์สินทาง 2. รายงานการขอยืมทรัพย์สินไปใช้ต่อผู้บริหารให้รับทราบ 3. เผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์การใช้ทรัพย์สินของราชการให้บุคลากรทราบ 4. ตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ และรายงานผล 5. จัดทำแบบฟอร์มการ ยืม-คืน การขออนุญาต | <ol style="list-style-type: none"> 5. จัดทำแนวทางการระเบียบ การใช้ทรัพย์สินราชการ 6. จัดประชุมหรือ Km ชี้แจงรายละเอียดแนวทางการใช้ทรัพย์สินราชการ 7. บนเผยแพร่ประกาศระเบียบการใช้ทรัพย์สินราชการ 8. มีแบบฟอร์มการ ยืม-คืน การขออนุญาตถูกต้องและเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน | <ol style="list-style-type: none"> 3. บุคลากรทราบ ประกาศ ขั้นตอน ระยะเวลา การใช้ทรัพย์สินราชการ 4. บุคลากรรับทราบแนวทางการปฏิบัติงาน ยืม-คืน การขออนุญาตที่ถูกต้องในการใช้ทรัพย์สินราชการ | งานพัสดุ |
| 122 | บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|---|---|---|--------------------|
| 123 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 124 | หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแล และ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| การแก้ไขปัญหาการทุจริต | | | | | | |
| 125 | ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 126 | มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 127 | ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด | <u>ผลคะแนนประเมิน</u> คะแนน 81.48 คะแนน <u>เป้าหมายคะแนน</u> ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป <u>จุดอ่อน</u> บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้าน | 1. หน่วยงานแต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อน จริยธรรม 2. กำกับติดตามให้คำปรึกษา ถาม-ตอบ ข้อเสนอทางด้าน จริยธรรมแก่บุคลากร ภายในวิทยาลัยการจัดการ | 1. มีคณะกรรมการกำกับ และติดตามการ ขับเคลื่อนจริยธรรมของ หน่วยงานอย่างเป็น รูปธรรม 2. หน่วยงานมีแนว ปฏิบัติ Dos & Don't | 1.บุคลากรภายใน ทราบและมีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติตนทางด้าน จริยธรรม (Do & Don't) | งานแผนงาน งานบุคคล |

| | | | | | | |
|-----|---|--|---|--|---|--|
| | | การขับเคลื่อนทาง จริยธรรม | 3. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. เผยแพร่แนวปฏิบัติ Dos & Don't บนเว็บไซต์หน่วยงาน 5. ประชุมชี้แจงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน | เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน 3. รายงานผลการขับเคลื่อนจริยธรรมประจำปี | 2. ข้อร้องเรียนทางด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานไม่เกิดขึ้น | |
| 128 | หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน อย่างน้อยเพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 83.33 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการขับเคลื่อนทางจริยธรรม | | | | |
| 129 | หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ อย่างน้อยเพียงใด | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 83.33 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป จุดอ่อน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการขับเคลื่อนทางจริยธรรม | | | | |
| 130 | หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง อย่างน้อยเพียงใด | | | | | |

ผลประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency : EIT)

| ลำดับ | รายละเอียดหัวข้อประเมิน | ประเด็นจุดอ่อนที่ ต้องแก้ไข | มาตรการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส | ผลการดำเนินการตาม มาตรการ/กิจกรรม | ผลลัพธ์/ความสำเร็จ ของการดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------------|---|--------------------------------|---|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------|
| คุณภาพการดำเนินงาน | | | | | | |
| E1 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ ท่าน เป็นไปตาม ขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| E2 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือก ปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| E3 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อ ต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| E4 | ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูก เจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือ ผลประโยชน์(นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน หรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ | | | | | |
| E5 | หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | ประชาชนและส่วนรวม มากน้อย เพียงใด | | | | | |
| ประสิทธิภาพการสื่อสาร | | | | | | |
| E6 | หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มาก น้อยเพียงใด | | | | | |
| E7 | หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการ ควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อย เพียงใด | | | | | |
| E8 | หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติ ชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่ | | | | | |
| E9 | หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อ ซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้ อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| E10 | หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถ แจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณี ที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ สินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ | | | | | |
| การปรับปรุงระบบการทำงาน | | | | | | |
| E11 | การปฏิบัติหรือการให้บริการของ เจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มาก น้อยเพียงใด | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|--|--|---|
| E12 | วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| E13 | หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ | | | | | |
| E14 | หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไป มีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.56</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> <p>จุดอ่อน หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาหน่วยงานในการให้บริการที่ดีขึ้น</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำนโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ธรรมจรรยา 2. ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมบุคลากรภายในหน่วยงาน 4. เก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์ No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร 2. มีการเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน 3. มีช่องทางการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและมีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กล่องแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ เป็นต้น | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลประเมินการรับรู้การดำเนินงานภายในหน่วยงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ขึ้นไป 2. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี 3. รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy | งานวิชาการ งานแผนงาน งานประสานงานและ ประชาสัมพันธ์ |
| E15 | หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 84.07</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 85 ขึ้นไป</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำนโยบาย No Gift Policy และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ธรรมจรรยา 2. ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมบุคลากรภายในหน่วยงาน 4. เก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์ No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร 2. มีการเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน 3. มีช่องทางการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและมีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กล่องแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ เป็นต้น | <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลประเมินการรับรู้การดำเนินงานภายในหน่วยงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ขึ้นไป 2. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี 3. รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy | งานวิชาการ งานแผนงาน งานประสานงานและ ประชาสัมพันธ์ |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | จุดอ่อน หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาหน่วยงานในการให้บริการที่ดีขึ้น | 5. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการดำเนินงานของบุคลากรภายใน โดยสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านช่องทางออนไลน์หรือผ่านกล่องรับข้อร้องเรียนภายในหน่วยงาน | 4. บุคลากรภายในหน่วยงานถือปฏิบัตินโยบาย No Gift Policy “ไม่ให้ ไม่รับ” ในการปฏิบัติงานทุกระดับทุกงาน | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

Open Data Integrity and Transparency Assessment (OIT)

| ลำดับ | รายละเอียดหัวข้อประเมิน | ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข | มาตรการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส | ผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม | ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------|---|----------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| การเปิดเผยข้อมูล | | | | | | |
| ข้อมูลพื้นฐาน (O1-O9) | | | | | | |
| O1 | โครงสร้าง | - | | | | |
| O2 | ข้อมูลผู้บริหาร | - | | | | |
| O3 | อำนาจหน้าที่ | - | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|--|--|--|
| O4 | แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนา หน่วยงาน | - | | | | |
| O5 | ข้อมูลการติดต่อ | - | | | | |
| O6 | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - | | | | |
| O7 | ข่าวประชาสัมพันธ์ | - | | | | |
| O8 | Q&A | - | | | | |
| O9 | Social Network | - | | | | |
| การบริหารงาน (O10-O17) | | | | | | |
| O10 | นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล | - | | | | |
| O11 | แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปี | - | | | | |
| O12 | รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงาน ประจำปี รอบ 6 เดือน | - | | | | |
| O13 | รายงานผลการดำเนินงานประจำปี | - | | | | |
| O14 | คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน | - | | | | |
| O15 | คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ | - | | | | |
| O16 | ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ | - | | | | |
| O17 | รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการ ให้บริการ | - | | | | |
| การบริหารงบประมาณ (O18-O24) | | | | | | |
| O18 | E-Service | - | | | | |
| O19 | แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รายเดือน | - | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|---|--|----------|
| O20 | ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ | - | | | | |
| O21 | สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน | - | | | | |
| O22 | รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี | - | | | | |
| O23 | นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | - | | | | |
| O24 | การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 50 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100</p> <p>จุดอ่อน ควรระบุรายละเอียดงบประมาณให้ชัดเจนว่า เป็นงบประมาณที่จัดสรรหรืองบประมาณที่ใช้ไปในการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม นอกจากนี้ ควรระบุรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม รอบระยะเวลา 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น กรณีมีโครงการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณใน</p> | <p>1. งานบุคลากรทบทวนโครงการ/กิจกรรมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการดำเนินงานโดยระบุ โครงการ/กิจกรรมวัตถุประสงค์งบประมาณการใช้งบประมาณให้ชัดเจน</p> | <p>มีการรายงานผลโครงการ/กิจกรรมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการดำเนินงานโดยระบุโครงการ/กิจกรรมวัตถุประสงค์งบประมาณการใช้งบประมาณให้ชัดเจนโดยรายงานผลรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน</p> | <p>มีโครงการ/กิจกรรมวัตถุประสงค์ของงานด้านเนโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจนโดยรายงานผลรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน</p> | งานบุคคล |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---------------------------|------------------------------|
| | | การดำเนินงานควรระบุให้ชัดเจน ทั้งนี้ โครงการ/กิจกรรม ตาม O24 ควรเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน | | | | |
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25-O28) | | | | | | |
| O25 | หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | - | | | | |
| O26 | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี | - | | | | |
| O27 | แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | - | | | | |
| O28 | ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | - | | | | |
| O29 | ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี | ผลคะแนนประเมิน คะแนน 50 คะแนน เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน ไม่มีข้อมูลให้การร้องเรียนควรระบุว่า ไม่มีในแต่ละช่องแทนการใส่เครื่องหมาย - | 1.มอบหมายจัดทำข้อมูลปรับแก้ไขให้ถูกต้อง 2. เก็บข้อมูลและรายงานผล | 1.มอบหมายจัดทำข้อมูล ปรับแก้ไขให้ถูกต้อง 2. เก็บข้อมูลและรายงานผล | การเก็บข้อมูลสถิติถูกต้อง | งานประสานงานและประชาสัมพันธ์ |

| | | | | | | |
|-----|--|---|--|--|---|---|
| O30 | การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 0 คะแนน</p> <p>เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100</p> <p>จุดอ่อน หน่วยงานยังไม่แสดงรายละเอียด การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งต้องไม่ใช่การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ควรแสดงกิจกรรมของหน่วยงานที่สามารถสื่อถึงวัตถุประสงค์หลักของ O30 ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกและนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมอย่างไรบ้าง</p> | <p>1. ประชุมชี้แจงรายละเอียดการและมอบหมาย ดำเนินงานการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม</p> <p>2) สรุบบัญชีข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม</p> <p>3) ผลจากการมีส่วนร่วม</p> <p>4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานปีถัดไปเป็นการดำเนินงาน ปี 2567</p> | <p>1. หน่วยงานเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมตามประเด็นและรายละเอียดที่ประกอบไป</p> <p>1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม</p> <p>2) สรุบบัญชีข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม</p> <p>3) ผลจากการมีส่วนร่วม</p> <p>4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน</p> | <p>ผลการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายนอกเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน</p> | <p>งานประสานงานและประชาสัมพันธ์งานวิชาการ</p> |
| O31 | ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy การปฏิบัติหน้าที่ | - | | | | |
| O32 | การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy | <p>ผลคะแนนประเมิน คะแนน 0 คะแนน</p> | <p>1. หน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุม</p> | <p>1. จัดโครงการ/กิจกรรมโดยถ่ายทอด</p> | <p>มีโครงการ/กิจกรรมที่สามารถให้บุคลากร</p> | <p>งานแผนงาน</p> |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|--|--|
| | | เป้าหมายคะแนน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 100 จุดอ่อน ไม่ได้จัดกิจกรรม ดำเนินกิจกรรมในลักษณะการ ประชุม การสัมมนา เพื่อ ถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจ | เพื่อถ่ายทอดมอบนโยบาย ที่เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจ No Gift Policy การปฏิบัติหน้าที่ | No Gift Policy การ ปฏิบัติหน้าที่ แก่ บุคลากรของหน่วยงาน ให้รับทราบและปฏิบัติ ตาม | ทราบและมีความรู้ ความเข้าใจ No Gift Policy การปฏิบัติ หน้าที่ | |
| O33 | รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy | - | | | | |
| O34 | การประเมินความเสี่ยง การทุจริต และ ประพฤตินิชอบ | - | | | | |
| O35 | การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริต และประพฤตินิชอบ | - | | | | |
| O36 | แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต | - | | | | |
| O37 | รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการ ป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน | - | | | | |
| O38 | รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี | - | | | | |
| O39 | ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ | - | | | | |
| O40 | การขับเคลื่อนจริยธรรม | - | | | | |
| O41 | การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ | - | | | | |
| O42 | มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน | - | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|--|--|--|--|
| 043 | การดำเนินการตามมาตรฐานการคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | - | | | | |
|-----|---|---|--|--|--|--|

ภาคผนวก

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ดำเนินกิจกรรม “การส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ”

ในวันที่ 27 มกราคม 2567 รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ จัดประชุมคณาจารย์ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน และบุคลากรสายสนับสนุน ณ วิทยาลัยการจัดการ 55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการจัดการ” ภายใต้โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส วิทยาลัยการจัดการ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับการปฏิบัติงานของวิทยาลัยการจัดการด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามแนวทางและประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง นโยบายและจรรยาบรรณ ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

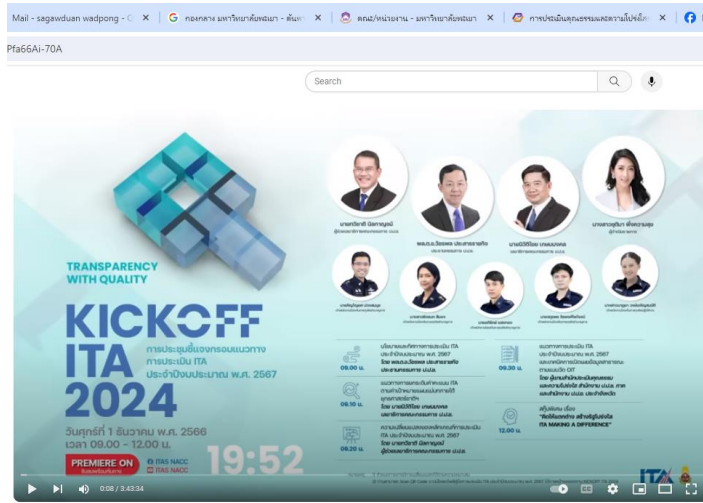
ในที่ประชุมดังกล่าว รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ พร้อมด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ และ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร่วมกันประกาศและแสดงเจตนารมณ์ “วิทยาลัยการจัดการ” เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกคน ไม่ให้ ไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ในทุกเทศกาลหรือโอกาสอื่นใดจากผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับอย่างไม่เป็นธรรม พร้อมทั้งยินยอมหรือรู้เป็นเป็นใจ ในการให้ความร่วมมือในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทุจริต ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร

ทั้งนี้ ผู้บริหาร หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน คณาจารย์ และบุคลากร ได้ร่วมกันถ่ายภาพและแสดงสัญลักษณ์การต่อต้านทุจริตทุกรูปแบบ และให้บุคลากรทุกระดับยึดแนวประกาศ No Gift Policy ไม่ให้ ไม่รับ อย่างเคร่งครัด และมอบหมายให้งานแผนงานรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน รายงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะรับทราบ

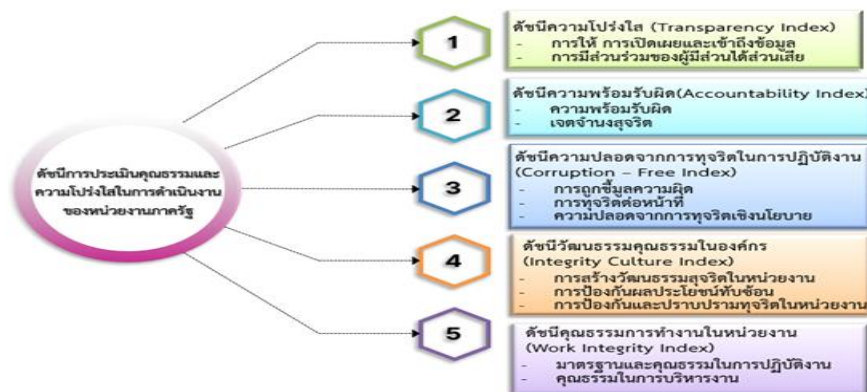


วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

เข้าร่วมการประชุมชี้แจงการประเมิน ITA 2567 | Kickoff ITA 2024 ถ่ายทอดสดผ่าน YouTube

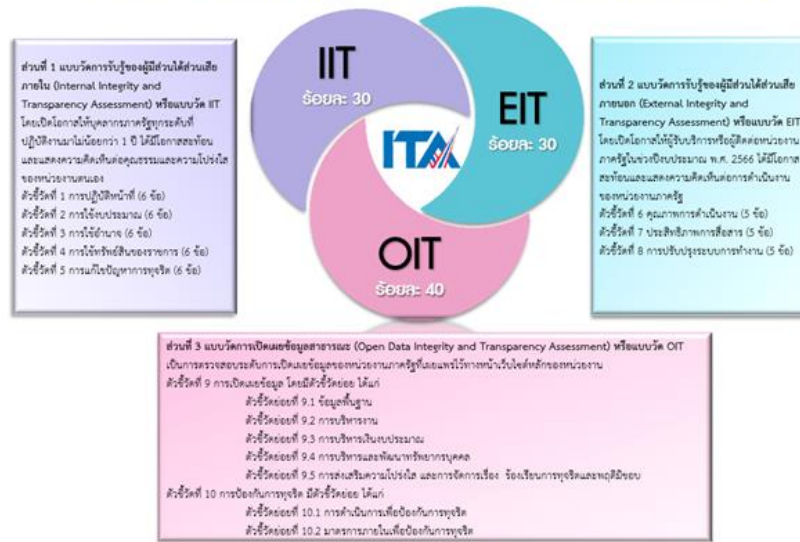


การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา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

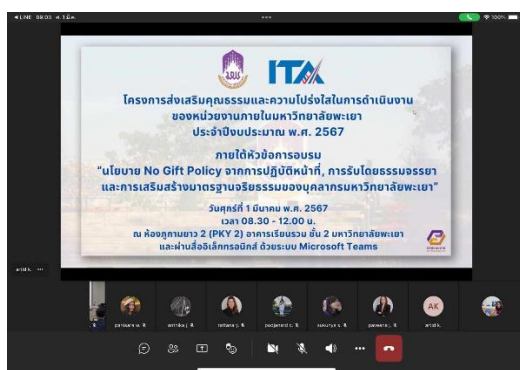


การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วนดังนี้

หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



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.จิตติรัตน์ เชี่ยวสุวรรณ รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ พร้อมด้วยทีมผู้จัดโครงการ ได้แก่ ผู้ช่วยอธิการบดี นายแพทย์สรวิศ บุญญฐี, ผู้อำนวยการกองแผนงาน, หัวหน้างานสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและความโปร่งใส, หัวหน้างานงบประมาณ, หัวหน้างานแผนยุทธศาสตร์, หัวหน้างานธุรการ, หัวหน้างานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ และบุคลากรกองแผนงาน

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

วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ทางกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมภายในองค์กรแก่ผู้บริหารของหน่วยงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้ หัวข้อการอบรมในโครงการ เรื่อง “สาระสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา และสาระสำคัญของประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา” วิทยากรโดย อาจารย์ประฐมพงษ์ 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 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไรของหน่วยงานของรัฐ 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

จัดทำโดย
งานแผนงาน



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