

**รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในส่วนงาน
สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ตามที่สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และจัดทำมาตรการ/แนวทางที่จะดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 เพื่อยกระดับค่าคะแนนการประเมินฯ โดยได้ขับเคลื่อนมาตรการ/แนวทางที่จะดำเนินการ เพื่อยกระดับค่าคะแนนการประเมินในปี พ.ศ. 2566 มีรายละเอียดดังนี้

มาตรการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่				
การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	9 มีนาคม – 30 กันยายน 2566	- ผู้อำนวยการ - รองผู้อำนวยการ	1. ผู้บริหารสำนักฯ ได้มอบนโยบายเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ผ่านการประชุม/สัมมนาบุคลากร การประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสำนักฯ และการประชุม staff meeting 2. เผยแพร่ No Gift Policy ผ่านเว็บไซต์ของสำนักฯ และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกกร่วมประเมิน EIT https://www.eqd.cmu.ac.th/	1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน 2. บุคลากรได้รับการปลูกฝังด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ				
การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้งบประมาณให้มีความโปร่งใสอย่างชัดเจน	1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566	- เลขานุการสำนัก - เจ้าหน้าที่นโยบายและแผนฯ - นักการเงินและบัญชี	มีการรายงานผลการใช้งบประมาณผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสำนักฯ เป็นประจำทุกเดือน (รวม 12 ครั้ง ตั้งแต่ ตุลาคม 2565 – กันยายน 2566)	ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายมีการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสอย่างชัดเจน สามารถตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ				
การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	25 เมษายน 2566	- คณะกรรมการบริหารประจำสำนักฯ - เจ้าหน้าที่ HR	มีการกำหนด EQD Competency และกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยประเมินตามระดับคุณภาพผลการดำเนินงาน และทำการเผยแพร่ นโยบายดังกล่าวให้บุคลากรทราบ ในการประชุม staff meeting เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566	การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสและเป็นธรรม มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นธรรม โดยเน้นการประเมินตามระดับระดับคุณภาพผลการดำเนินงาน

มาตรการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จของการดำเนินการ
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ	25 เมษายน 2566	- เจ้าหน้าที่ IT	มีการพัฒนาแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยทำการปรับปรุงขั้นตอน วิธีการขออนุญาต ที่ถูกต้อง ชัดเจน สะดวก โปร่งใส และทำการเผยแพร่ นโยบายดังกล่าวให้บุคลากรทราบ ในการประชุม staff meeting เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน สะดวก และโปร่งใส
ตัวชี้วัดที่ 8 ปรับปรุงระบบการทำงาน				
การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงาน	1 พฤษภาคม – 30 กันยายน 2566	- ผู้อำนวยการ - รองผู้อำนวยการ - เลขานุการสำนัก	1. นำ Digital transformation กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสำนักฯ โดยมีการติดตามผลการดำเนินการ ผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสำนักฯ เป็นประจำทุกเดือน (รวม 5 ครั้ง ตั้งแต่ พฤษภาคม – กันยายน 2566) 2. มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยนำระบบ digital มาปรับใช้ในการดำเนินงานบางส่วน	1. แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ด้าน Digital transformation มีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสำนักฯ ช่วยผลักดันการทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ 2. กระบวนการทำงาน ที่นำระบบ digital เข้ามาใช้ ช่วยผลักดันการทำงานของสำนักฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น