



VRU

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายงานประเมินความเสี่ยงการทุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประจำปี 2566



คำนำ

เหตุการณ์ความเสี่ยงด้านการทุจริตเกิดแล้วจะมีผลกระทบทางลบ ซึ่งปัญหามาจากสาเหตุต่างๆ การป้องกันการทุจริต คือการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบพนักงาน และผู้บริหารทุกคน และเป็นเจตจำนงของทุกองค์กรที่ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ อันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล

การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงทุจริตมาใช้ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะไม่มีการทุจริต หรือในกรณีที่พบการ ทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือหากเกิดความเสียหายขึ้น ก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่าองค์กรที่ไม่มีการนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ เพราะได้มีการเตรียมการ ป้องกันล่วงหน้าได้โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งไม่ใช่การเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด

สารบัญ

	หน้า
การประเมินความเสี่ยงการทุจริต	1
ขอบเขตความเสี่ยงการทุจริต	1
ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง	1
วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยง	2
1. การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)	2
2. การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง	2
3. เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk Level matrix)	3
4. การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk – Control Matrix Assessment)	4
5. แผนบริหารความเสี่ยง	4

1. กรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี 4 กระบวนการ

1.1 Corrective : แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไรจะไม่ให้ เกิดขึ้นซ้ำอีก

1.2 Detective : เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบต้องสอดส่องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่องที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้นหรือให้ ข้อมูลเบาะแสนั้นแก่ผู้บริหาร

1.3 Preventive : ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่นำไปสู่การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดใน ส่วนที่ พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่าทำ ไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยงด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่างให้ทำการทุจริตเข้า มาได้ได้อีก

1.4 Forecasting : การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นและป้องกันป้องปราม ล่วงหน้าใน เรื่องประเด็นที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต (Unknown Factor)

2. ขอบเขตความเสี่ยงการทุจริต ประกอบด้วย

2.1. ความเสี่ยงการทุจริตจากภาระงานด้านการอนุมัติ อนุญาต ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2 ความเสี่ยงการทุจริตจากภาระงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง

2.3 ความเสี่ยงการทุจริตจากภาระงานด้านภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

3. ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มี 9 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใช้วิธีถกเถียง หยิบยก ประเด็นที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริต เพื่อนำมาวิเคราะห์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตครั้ง

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ชื่อกระบวนการ ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

ชื่อหน่วยงาน / กระทรวง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้รับผิดชอบ นางนิวัติ ตั้งจันทร์สุข โทรศัพท์ 02-529-0674-7

ตารางที่ 1 ตารางระบุความเสี่ยง (Known Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor (เคยเกิดขึ้นแล้ว)	Unknown Factor (ยังไม่เคยเกิดขึ้น)
1	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น	√	

หมายเหตุ : Known Factor ความเสี่ยงที่เคยเกิด คาดว่าจะมีโอกาสเกิดซ้ำสูง หรือมีประวัติอยู่แล้ว
Unknown Factor ไม่เคยเกิดหรือมีประวัติมาก่อน ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์
ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

วิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงการทุจริตของแต่ละโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต แบ่งออกเป็น

สถานะสีเขียว : ความเสี่ยงระดับต่ำ

สถานะสีเหลือง : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวัง ในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้

สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคน หลายหน่วยงานภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงานตามหน้าที่ปกติ

สถานะสีแดง : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก คนที่ไม่รู้จัก ไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิดหรืออย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง
1	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น		√		

ขั้นตอนที่ 3 เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk Level matrix)

การกำหนดค่าคะแนนความเสี่ยงของปัจจัยความเสี่ยงตามตาราง ตาราง 2 ตามระดับคะแนนความจำเป็นของการเฝ้าระวัง คูณกับระดับคะแนนความรุนแรงของผลกระทบ ดังนี้

3.1 ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนการนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรม หรือขั้นตอนนั้น เป็น MUST หมายถึงมีความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องทำการป้องกัน ไม่ดำเนินการไม่ได้ ค่าของ MUST คือ ค่าอยู่ในระดับ 2 หรือ 3
- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็นกิจกรรม หรือขั้นตอนรองของกระบวนการนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็น SHOULD หมายถึงมีความจำเป็นต่ำในการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต ค่าของ SHOULD คือ ค่าที่อยู่ในระดับ 1 เท่านั้น

3.2 ระดับความรุนแรงของผลกระทบ มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาคราชการ ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process หรือกระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth ค่าอยู่ที่ 1 หรือ 2

ตารางที่ 3 SCORING ทะเบียนข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง (ตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix))

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง	ระดับความรุนแรงของผลกระทบ	ค่าความเสี่ยงรวมจำเป็น X รุนแรง
1	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น	2	2	4

ตารางที่ 3.1 ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง SHOULD
1	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น	2	

ตารางที่ 3.2 ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	1	2	3
ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น		√	

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk – Control Matrix Assessment)

ระดับความเสี่ยงการทุจริตแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ดี : จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียหายทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้ : จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบ ผลงานองค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน : จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึง ผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

ตารางที่ 4 แสดงการประเมินควบคุมความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น	ดี	✓		

ขั้นตอนที่ 5 แผนบริหารความเสี่ยง

แผนบริหารความเสี่ยง “ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล”

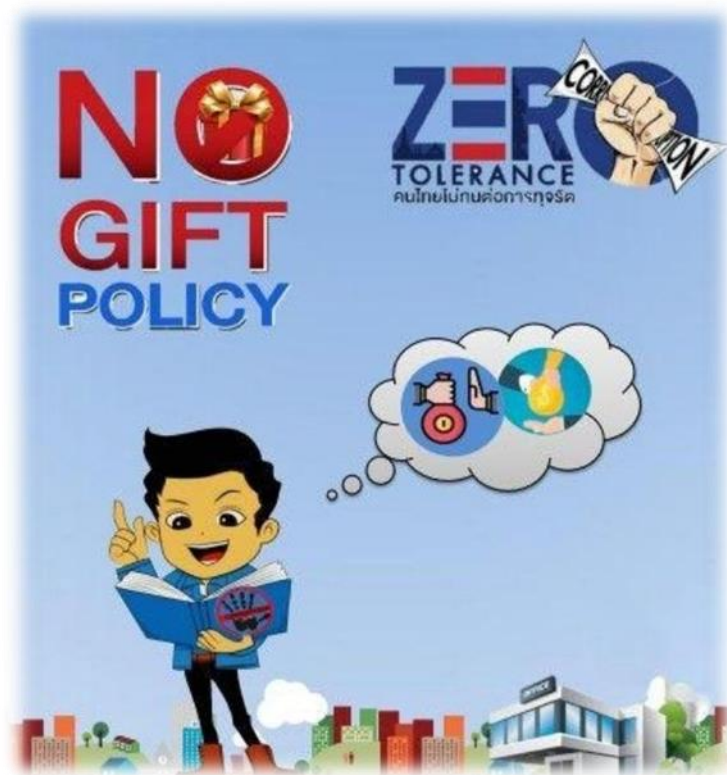
ความเสี่ยงด้าน	รูปแบบ พฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต
การบริหารจัดการ	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา เป็นต้น	1. มีช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์ 2. มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร 3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม



VRU

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปี 2566



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

ผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566 หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์																									
เหตุการณ์ความความเสี่ยง	ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา																								
ระดับความเสี่ยง	$2 \times 2 = 4$																								
สถานะของการดำเนินการจัดการความเสี่ยง	<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการแล้ว <input type="checkbox"/> เฝ้าระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้างแต่ยังไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม <input type="checkbox"/> เหตุผลอื่น ๆ (โปรดระบุ)																								
มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	<p>มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงการป้องกันการทุจริต ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้</p> <p>1. มีช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์</p> <p>1.1 มหาวิทยาลัยมีช่องทางการร้องทุกข์ http://www.vru.ac.th/</p> <p>2. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากร</p> <p>2.1 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัย</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ที่ ๕๒ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี</p> <p>เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความตรา ๑๘ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วย จรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ดังนี้</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 60%;">๑. ศาสตราจารย์ ดร.เดียน คำดี</td> <td style="width: 40%;">ประธานกรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๒. รองศาสตราจารย์ รุณี เขาวงสุณ</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๓. ดร.สุเทพ บุญซ้อน</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๔. รองศาสตราจารย์ ดร. อรสา จรูญธรรม</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สีดี</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษิต วิธพานัง</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภมัย พรหมแก้ว</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๙. นางสาวกมลรัตน์ ยอดหาญ</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>๑๐. นางนิธิวิทย์ ตั้งจันทร์สุข</td> <td>เลขานุการ</td> </tr> <tr> <td>๑๑. นางสาวกัทิวิภา นวดาโอะ</td> <td>ผู้ช่วยเลขานุการ</td> </tr> <tr> <td>๑๒. นายศุภชัย โสภกุล</td> <td>ผู้ช่วยเลขานุการ</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">ทั้งนี้ กรรมการลำดับที่ ๒ - ๓ และลำดับที่ ๘ - ๙ ครบวาระวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p style="text-align: center;">สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>(ศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ ตั้งเจริญ) นายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี</p> </div> </div>	๑. ศาสตราจารย์ ดร.เดียน คำดี	ประธานกรรมการ	๒. รองศาสตราจารย์ รุณี เขาวงสุณ	กรรมการ	๓. ดร.สุเทพ บุญซ้อน	กรรมการ	๔. รองศาสตราจารย์ ดร. อรสา จรูญธรรม	กรรมการ	๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สีดี	กรรมการ	๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง	กรรมการ	๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษิต วิธพานัง	กรรมการ	๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภมัย พรหมแก้ว	กรรมการ	๙. นางสาวกมลรัตน์ ยอดหาญ	กรรมการ	๑๐. นางนิธิวิทย์ ตั้งจันทร์สุข	เลขานุการ	๑๑. นางสาวกัทิวิภา นวดาโอะ	ผู้ช่วยเลขานุการ	๑๒. นายศุภชัย โสภกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑. ศาสตราจารย์ ดร.เดียน คำดี	ประธานกรรมการ																								
๒. รองศาสตราจารย์ รุณี เขาวงสุณ	กรรมการ																								
๓. ดร.สุเทพ บุญซ้อน	กรรมการ																								
๔. รองศาสตราจารย์ ดร. อรสา จรูญธรรม	กรรมการ																								
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สีดี	กรรมการ																								
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง	กรรมการ																								
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษิต วิธพานัง	กรรมการ																								
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภมัย พรหมแก้ว	กรรมการ																								
๙. นางสาวกมลรัตน์ ยอดหาญ	กรรมการ																								
๑๐. นางนิธิวิทย์ ตั้งจันทร์สุข	เลขานุการ																								
๑๑. นางสาวกัทิวิภา นวดาโอะ	ผู้ช่วยเลขานุการ																								
๑๒. นายศุภชัย โสภกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ																								

2.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต หน้าที่ 2

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

ผลการดำเนินเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[illegible]

2.4 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินต่อสัญญาจ้าง

[illegible][illegible][illegible][illegible]

ผลการดำเนินเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

[illegible]

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม

3.1 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง
เจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

http://laws.vru.ac.th/locker_laws/100123_090143.pdf

3.2 ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง
แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม Do's & Don'ts ประกาศมหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

http://laws.vru.ac.th/locker_laws/250423_082949.pdf

3.3 จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยประมวลจริยธรรม และธรรมาภิบาล พ.ศ. 2566

http://laws.vru.ac.th/locker_laws/071223_155938.pdf

ผลการดำเนินงานเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566 หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	
	<p>3.4 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย http://laws.vru.ac.th/locker_laws/evaluate-1-54.pdf</p> <p>3.5 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ http://laws.vru.ac.th/locker_laws/250223_092912.pdf</p> <p>3.6 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน http://laws.vru.ac.th/locker_laws/250223_092823.pdf</p>
ผลการดำเนินงานตาม มาตรการในการบริหาร จัดการความเสี่ยง	<p>ผลที่เกิดจากการนำมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวสามารถสรุปได้ ดังนี้</p> <p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ทำให้การร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นขบวนการในปงบประมาณ 2566 ไม่มีเรื่องร้องเรียน ซึ่งบุคลากรจะได้รับแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลจากผู้บริหารของหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะแจ้งคะแนนที่ได้รับการประเมิน และอธิบายให้แก่ผู้รับการประเมินว่า ผลการประเมินว่าอยู่ในระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ หรือต้องปรับปรุง พร้อมทั้งให้บุคลากรเซ็นชื่อรับทราบผลการประเมิน หากมีข้อสงสัยในผลการประเมินสามารถสอบถาม หรือชี้แจงรายละเอียดได้ทันที แสดงให้เห็นถึงผลจากการนำมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเข้ามาดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ มีการเพิ่มช่องทางการร้องทุกข์ หรือแจ้งการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการแยกช่องทางการร้องเรียนการทุจริตออกมาเฉพาะเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ร้องเรียน อีกนัยหนึ่งเพื่อเป็นการป้องปราม และลดความเสี่ยง การทุจริต จากปัญหาความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญา และผลที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ เกิดการป้องปรามทางอ้อมต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ อันเป็นผลมาจากการเพิ่มช่องทางการร้องเรียนได้หลากหลายช่องทาง ส่งผลให้โอกาสที่จะเกิดการกระทำการทุจริตประพฤติมิชอบลดน้อยลง

ผลการดำเนินเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566

หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

- เมื่อผลการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการแจ้งผลให้กับพนักงานทราบผลการพิจารณาทันที ว่ามหาวิทยาลัยต่อสัญญา หรือไม่ต่อสัญญาด้วยเหตุผลใด หากพนักงานที่ไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างสามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ ซึ่งที่ผ่านมาในปีงบประมาณ 2566 นั้น ไม่มีผู้ที่อุทธรณ์ในกรณีนี้ แสดงให้เห็นถึงมาตรการที่นำมาใช้นั้นได้ผล สร้างการรับรู้ร่วมกัน สร้างความเข้าใจร่วมกัน และการยอมรับร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง
- ผลจากการนำมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเข้ามาดำเนินการจะสังเกตเห็นได้ว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาของการทุจริตประพฤติมิชอบซึ่งส่งผลกระทบต่อทางตรงและทางอ้อมต่อมหาวิทยาลัยฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ยังได้ช่วยกันดูแลสอดส่องเป็นหูเป็นตา การกระทำทุจริตหรือพฤติกรรมที่อาจจะเป็นสุ่มเสี่ยงไปในทางทุจริตประพฤติมิชอบ
- ผลจากการนำมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงเข้ามาดำเนินการส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นในการลดความเสี่ยงจากทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ โดยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในหลายๆชุด ที่มีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือโอกาสความเสี่ยงจากการทุจริตประพฤติมิชอบ เช่น คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติการ คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและจรรยาบรรณของคณาจารย์และบุคลากรในการพิจารณาต่อสัญญา และคณะกรรมการต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น
- จากการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มหาวิทยาลัยฯ ได้ใช้รูปแบบของการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ รวมถึงกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพราะในหลายๆกรณี อาจเกิดจากความไม่รู้ในข้อกฎหมาย ทั้งที่ไม่ได้มีเจตนาจะกระทำผิด มหาวิทยาลัยฯ จึงเล็งเห็นความสำคัญ หรือปัญหาดังกล่าวที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงสิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ อันจะเป็นการส่งเสริมมาตรการ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินมาตรการดังกล่าว ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้อง กับ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการปฏิบัติงานของบุคลากร

<https://www.facebook.com/vru.pr/posts/pfbid03oKPjzTrDdJA94NFn4HK97n2QdxDYFNJzd87clBjRpa8fVje3dBS9NUJkU12V/dx4l>

<p>ผลการดำเนินงานเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ 2566</p> <p>หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง เจตนารมณ์ตามนโยบายการป้องกันการทุจริต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ http://laws.vru.ac.th/locker_laws/100123_090143.pdf - จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ว่าด้วยประมวลจริยธรรม และธรรมาภิบาล พ.ศ. 2566 http://laws.vru.ac.th/locker_laws/071223_155938.pdf -
	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม Do's & Don'ts ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ http://laws.vru.ac.th/locker_laws/250423_082949.pdf <ul style="list-style-type: none"> ○ จากการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรม โดยการถ่ายทอดการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน นั้น ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจข้อมูลและกระบวนการด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สามารถประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและเคร่งครัดอยู่เสมอ ○ ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการสร้างความร่วมมือและสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อให้การปฏิบัติราชการร่วมกันมีประสิทธิภาพ