

๐38 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและ
ปราบปรามทุจริต
ประจำปีงบประมาณ 2565

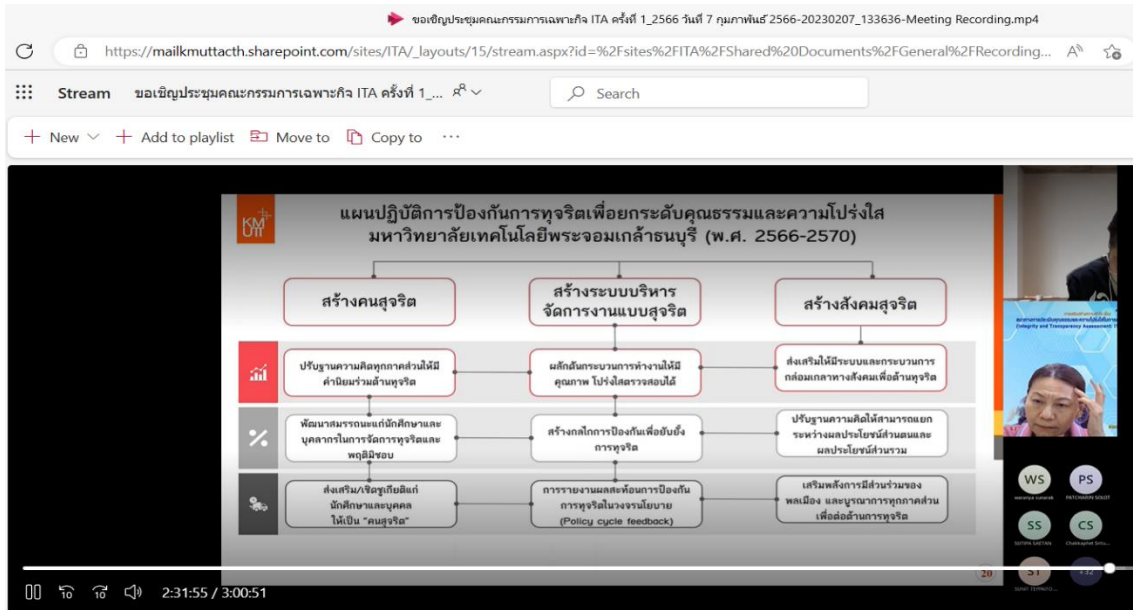
ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 การทบทวนแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565
- ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปราม ประจำปีงบประมาณ 2565
- ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินการป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565

ส่วนที่ 1 การทบทวนแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต
ประจำปีงบประมาณ 2565

(รายละเอียด หน้า 3 - 6)

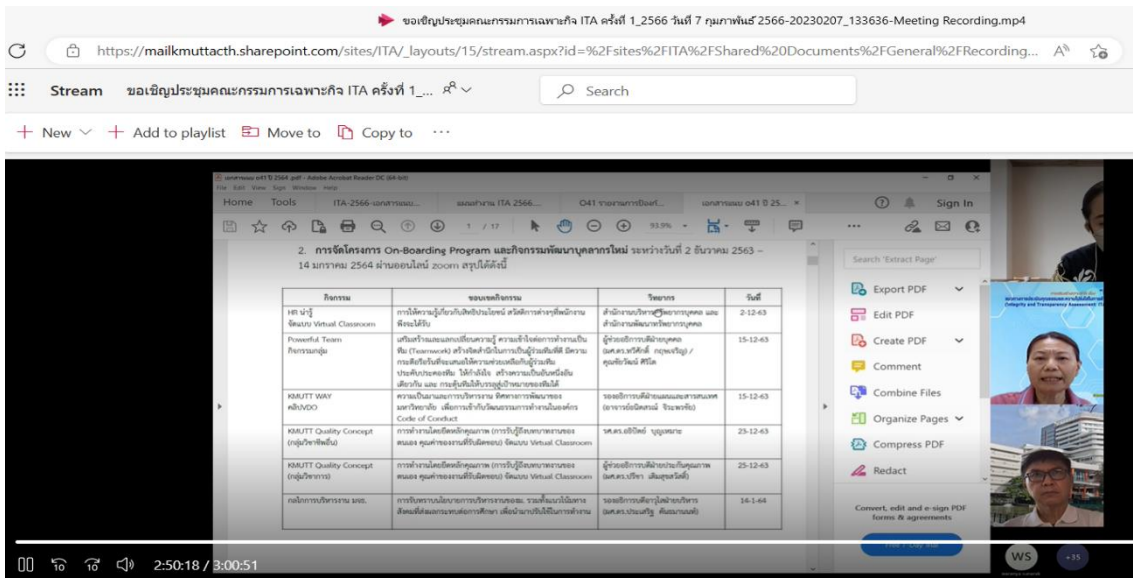
การทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มจร. ประจำปี พ.ศ. 2565 ในการประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 (แนบท้าย ๐38)



ขอเชิญประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566

February 7, 2023 No expiration • 9 views • SUTTIRAT YAMKLANG • ... > General > Recordings

Add a description to explain what this video is about.



ขอเชิญประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566

February 7, 2023 No expiration • 9 views • SUTTIRAT YAMKLANG • ... > General > Recordings

Add a description to explain what this video is about.

ประเด็นของการประชุม คือ

1. การทบทวนแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี 2565 ซึ่งเป็นแผนฉบับเดิมที่จะต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานใน ITA ปี 2566 ในข้อ 038 ในประเด็นของแผนงบประมาณของโครงการ และสรุปปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องมีการรายงานให้ครบถ้วน
2. การจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี 2566-2570 ขอให้มีความกระชับและนำโจทย์การแก้ปัญหา จุดอ่อนตามเกณฑ์ตัวชี้วัดของ ITA มาดำเนินการให้สอดคล้องกัน เพื่อให้มีการวัดและประเมินผลได้

แผนป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปี 2565 ฉบับที่ได้รับการทบทวนจากคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1.1 ปรับฐานความคิดทุกภาคส่วนให้มีความร่วมมือด้านทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เรื่อง “คุณธรรมและความโปร่งใส” ให้ตระหนักหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนสุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนบุคลากรเข้าใหม่ที่เข้ารับอบรม มีการรับรู้และปฏิบัติตามแนวทาง “คนสุจริต” ตามประมวลจริยธรรม มจร. 	>90	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา เรื่อง จริยธรรมกับชีวิตการเป็นนักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนักศึกษาใหม่ทั้งหมดที่มหาวิทยาลัย 	3000 (คน)	82,450
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก “คน มจร. สุจริต” และแนวปฏิบัติตนเป็นคนที่มีความคุณธรรม จริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนักศึกษาและศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการและวิชาชีพทั้งในระดับประเทศหรือนานาชาติ 	70 (คน)	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการอบรมแนวทางการป้องกันทุจริตและบริหารจัดการตามเกณฑ์ ITA โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละการรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากร 	80 (คน)	5,000
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการคู่มือ “คนสุจริต” กิจกรรมพัฒนาเครื่องมือและสื่อสนับสนุนการปลูกฝังการทุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนสื่อ/เครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปลูกฝังการทุจริต 	2	5,000
	<ul style="list-style-type: none"> รายวิชาการส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม Corporate governance and social responsibility 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนรายวิชาที่มีสาระสำคัญของความสุจริตต่อรายวิชาทั้งหมด 	10	-

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
1.2 ส่งเสริมบุคคลให้เป็น “คนสุจริต”	<ul style="list-style-type: none"> โครงการอบรม เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับ อาจารย์/อาจารย์ที่ปรึกษา/ นักวิจัย และนักศึกษาปริญญาเอก 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ผู้เข้าร่วมผ่านการอบรมทั้งหมด) 	80 1,000 (คน)	70,000 (ค่าตอบแทนวิทยากร)
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดเวทีเสวนาเชิงรุกบุคคลที่ได้รับรางวัลและทำชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย / เป็นคนต้นแบบของสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ได้รับยกย่องให้เป็นต้นแบบที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต 	10 (คน)	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ 6+1 Flagships <ul style="list-style-type: none"> Track 1 เน้นบุคลากรสายวิชาการร่วมให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย Track 2 เน้นบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการเพื่อเรียนรู้ร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน Track 3 เน้นผู้มีสว่นได้ส่วนเสีย เพื่อเสนอแนะการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย มจร. 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของจำนวนการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีการสอดแทรกหรือประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานอย่างสุจริต 	80	500,000 (รวมค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่โครงการ)
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ Daily Management เพื่อสานต่อการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) การประกาศข้อตกลงระดับการให้บริการ SLA และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อต่อยอดไปสู่การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 	>85	15,000 (ค่าจัดเลี้ยงและวัสดุ)
	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียน จัดทำรายงานผลการร้องเรียนของมหาวิทยาลัยต่อสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลงเข้าใกล้ ร้อยละ 0 	5	-
	<ul style="list-style-type: none"> การประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน สร้างจิตสำนึกองค์กร ในวาระที่อธิการบดีพบประชาคม 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของการรับรู้ของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย วัดจากผลการตอบแบบสำรวจสอบถาม มีผู้เข้าร่วมในแต่ละครั้ง (จำนวนผู้ตอบเมื่อเทียบกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย) 	30	-

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
2.1 การพัฒนาและปรับปรุง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (เชิงรุก)	<ul style="list-style-type: none"> ■ กิจกรรมการสื่อสารถ่ายทอดเรื่อง ITA นำประเด็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาของ ITA มาดำเนินการปรับปรุงและถ่ายทอดให้แต่ละหน่วยงานภายในร่วมกันปรับปรุง เป็นงานตามแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง ITA ปี 2565 	คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ 85	>85	5,000 (ค่าวัสดุ)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				682,450

หมายเหตุ : ในปี 2565 ระยะเวลาการจัดกิจกรรมของแต่ละโครงการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณ ซึ่งต่อเนื่องจากการจัดในปีก่อนๆ

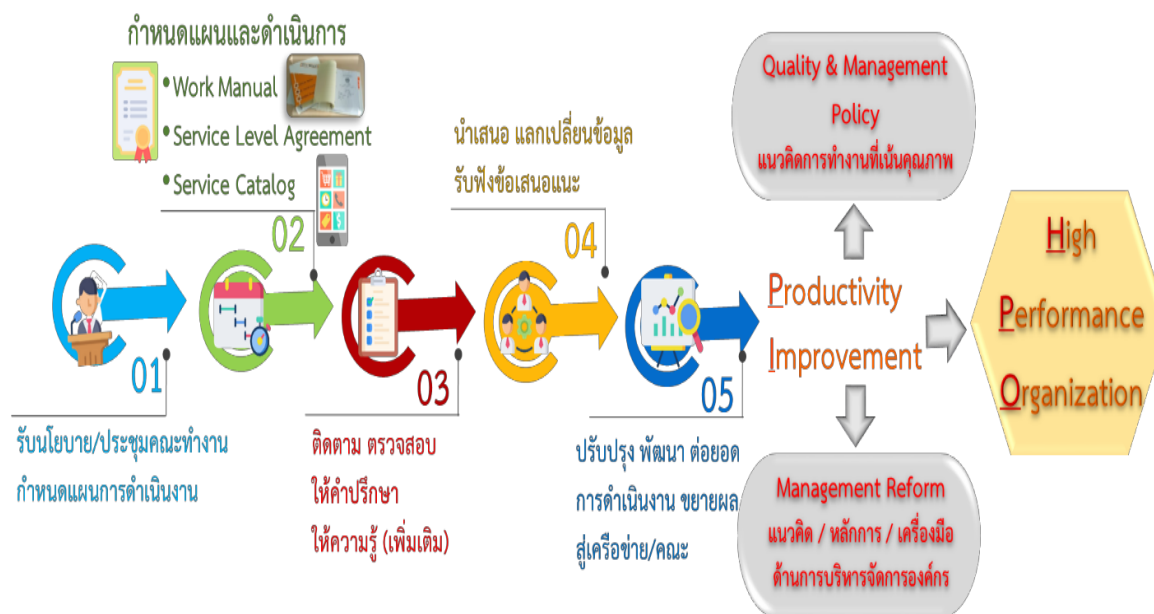
ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปราม ประจำปีงบประมาณ 2565

(รายละเอียด หน้า 8 - 11)

ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ 2565

การรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามทุจริตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประจำปี 2565 นี้ เป็นการรายงานผลตามแผนระยะยาว 4 ปี (ประจำปี 2562-2565) ฉบับเดิม ซึ่งหลังจากการประกาศผล ITA ประจำปี 2565 มหาวิทยาลัยได้มีการทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามทุจริตขึ้นใหม่ โดยคณะทำงานเฉพาะกิจ ITA ประเด็นในการปรับปรุงเป็นการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับการแก้ไขจุดอ่อนของการประเมิน ITA ประจำปี 2565 และมีการทบทวนเรื่องงบประมาณรายจ่ายของโครงการ/กิจกรรมของแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต เพื่อให้แผนฯ มีความสมบูรณ์ขึ้นตามข้อสังเกตของคณะที่ปรึกษาประเมิน สำนักงาน ป.ป.ช. รายละเอียด ในส่วนที่ 1 การประชุมคณะทำงานเฉพาะกิจ ITA และการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามประจำปี 2565 ปรับปรุงใหม่

ในการดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต มหาวิทยาลัยคาดหวังให้มีการบูรณาการทำงานและการใช้จ่ายงบประมาณไปกับการทำงานและการพัฒนามหาวิทยาลัยประจำปี การติดตามผลการดำเนินงานประจำปี 2565 อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA ซึ่งใช้กลไกในการบริหารแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต บูรณาการไปกับการทำงานปกติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ประกอบด้วยสำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานกิจการนักศึกษา และสำนักงานบริหารงานบุคคล ร่วมกันกำกับติดตาม โดยในแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจะมีผู้รับผิดชอบ หรือมีการประชุมหลักในการติดตามดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมอยู่แล้ว เช่น มีการรายงานผ่านคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity Improvement-PI) คณะทำงาน 6+1 Flagship ตัวอย่างภาพกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการ PI และคณะกรรมการต่าง ๆ ของ มจร. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เน้นการบริหารคุณภาพผ่าน PDCA



ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผน	ผล	สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2565	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	
						แผน	ผล
1.1 ปรับฐานความคิดทุกภาคส่วนให้มีค่านิยมร่วมต้านทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เรื่อง “คุณธรรมและความโปร่งใส” ให้ตระหนักหลักจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนสุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้าใหม่ที่เข้ารับอบรม มีการรับรู้และปฏิบัติตามแนวทาง “คนสุจริต” ตามประมวลจริยธรรม มจธ. 	>90	>90	จัดโครงการ 1) โครงการปฐมนิเทศ (Orientation) ประจำปี 2565 จัดขึ้นทั้งปี 12 ครั้ง จำนวนพนักงานใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรมปฐมนิเทศ 74 คน มีการสอดแทรกและสร้างความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ มจธ. และประมวลจริยธรรม มจธ. พ.ศ. 2565 การจัดเป็นการจัดออนไลน์ จึงไม่มีการใช้งบประมาณ 2) โครงการ On Boarding Program และกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ผ่าน Zoom มีโครงการที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 โครงการ ในปี 2565 จัดแบบออนไลน์ จึงไม่มีการใช้งบประมาณ ปัญหาอุปสรรค การจัดแบบออนไลน์ทำให้พนักงานใหม่อาจไม่ได้ทำความรู้จักกัน ต้องหารูปแบบในการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้น (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 17-18)	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา เรื่องจริยธรรมกับชีวิตการเป็นนักศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนักศึกษาใหม่ทั้งหมดมหาวิทยาลัย 	3000	2,983	โครงการปฐมนิเทศ (Orientation) นักศึกษาใหม่ ประจำปี 2565 จัดขึ้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2565 ณ อาคารพระจอมเกล้าราชานุสรณ์ 190 ปี ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 19-20)	82,450	49,859
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก “คน มจธ. สุจริต” และแนวปฏิบัติตนเป็นคนที่มีความสุจริต จริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนักศึกษาและศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณยกย่องในด้านวิชาการและวิชาชีพทั้งในระดับประเทศหรือนานาชาติ 	70	145	ในปี 2565 มีนักศึกษา ศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรตินักกิจกรรม จำนวน 120 คน บุคลากร 22 คน และกรรมการมหาวิทยาลัย 3 คน (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 20)	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการอบรมแนวทางการป้องกันทุจริตและบริหารจัดการตามเกณฑ์ ITA โดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละการรับรู้ของผู้บริหารและบุคลากร 	80	>80	ได้เรียนเชิญคุณชนิตา อาคมวิวัฒนะ มาบรรยายให้ความรู้ แนวทางและคำแนะนำ เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565 ให้กับคณะผู้บริหารและคณะกรรมการ ITA และบุคลากรของ มจธ. จำนวนผู้เข้าร่วมฟังการบรรยาย 231 คน ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 31-32)	5,000	4,000

	<ul style="list-style-type: none"> โครงการคู่มือ “คนสุจริต” กิจกรรมพัฒนาเครื่องมือและสื่อสนับสนุนการปลูกฝังการทุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนสื่อ/เครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปลูกฝังการทุจริต 	2	3	<p>จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โครงการผ่านทางมีเดีย และเว็บไซต์ 3 ชุด</p> <p>อธิการบดี /รองอธิการบดี /คณะกรรมการจริยธรรมฯ สื่อสารกับประชาคม เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสและกลไกการจัดการเรื่องทุจริตของ มจร. และเรื่องระบบบริหารความเสี่ยง สื่อประชาสัมพันธ์ KMUTT My Portal /ระบบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรวบรวมเรื่องกฎระเบียบและเอกสารสำคัญ</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 33)</p>	5,000	4,800
	<ul style="list-style-type: none"> รายวิชาการส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม Corporate governance and social responsibility 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละจำนวนรายวิชาที่มีสาระสำคัญของความสุจริตต่อรายวิชาทั้งหมด 	10%	46%	<p>ปี 2565 มีการปรับปรุงรายวิชา รวมทั้งทบทวนกำหนดผลลัพธ์ให้มีการสอนนักศึกษาให้เป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม (อ้างอิง: สถานะหลักสูตรครบรอบการปรับปรุง เริ่มใช้ 1/2565) มจร. มีหลักสูตรทั้งหมด 3,607 หลักสูตร มีการดำเนินการปรับและทบทวนเพื่อให้สอดคล้องกับจริยธรรม 1,665 หลักสูตร คิดเป็น 46%</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 30-31)</p>	-	-
1.2 ส่งเสริมบุคคลให้เป็น “คนสุจริต”	<ul style="list-style-type: none"> โครงการอบรม เรื่อง “จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับอาจารย์/อาจารย์ที่ปรึกษา/ นักวิจัย และ นักศึกษาปริญญาเอก 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ผู้เข้าร่วม 1,323 คน ผ่านการอบรมทั้งหมด) 	80	100	<p>การจัดโครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับอาจารย์/อาจารย์ที่ปรึกษา/ นักวิจัย และนักศึกษาปริญญาเอก ในปี 2565 หน่วยงานที่รับผิดชอบคือสำนักงานวิจัย นวัตกรรมและพันธมิตร ร่วมมือกับ วช. โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้นักวิจัย อาจารย์และนักศึกษาเข้าอบรมผ่านระบบออนไลน์ 11 ครั้ง จำนวนคนที่เข้าอบรมและผ่านการอบรม 1,323 คน</p> <p>ปัญหาอุปสรรคคือยังต้องอบรมแบบออนไลน์ ส่วนปัญหาอื่นๆ ไม่พบ (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 21-25)</p>	70,000 (ค่าตอบแทนวิทยากร)	60,000
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดเวทีเสวนาเชิงรุกบุคคลที่ได้รับรางวัลและทำชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย /เป็นคนต้นแบบของสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ได้รับยกย่องให้เป็นต้นแบบที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต 	10	1	<p>ปี 2565 มีการพิจารณาข้าราชการดีเด่น 1 คน (ประจำปี 2564) ชื่อรองศาสตราจารย์ ดร. ณีฎฐา เลหากุลจิตต์ สังกัดคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และต้นแบบทางด้านกรวิจัย</p> <p>(รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 18-19)</p>	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ 6+1 Flagships Track 1 เน้นบุคลากรสายวิชาการร่วมให้ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย Track 2 เน้นบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ เพื่อเรียนรู้ร่วมกันในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน Track 3 เน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสนอแนะการพัฒนาบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามเป้าหมาย มจร. 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละจำนวนการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีการสอดแทรกหรือประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานอย่างสุจริต 	80	>80	<p>ในปีงบประมาณ 2565 มีการประชุม 6 + 1 Flagships ทุกเดือน จำนวน 12 ครั้ง ซึ่งทุกครั้งผู้บริหารจะมีการสอดแทรกเรื่องแนวทางการบริหารจัดการ หรือแนวปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเป็นคนสุจริต ดำเนินงานมหาวิทยาลัยด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>สำหรับการจัดสัมมนาโครงการประจำปี</p> <p>โครงการที่จัดในปี 2565 เน้นเรื่องการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>เช่น โครงการการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้บริหาร</p> <p>ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 29-30)</p>	500,000 (รวมค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่โครงการ)	409,264

	<ul style="list-style-type: none"> โครงการ Daily Management เพื่อสานต่อการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือปฏิบัติงาน (Work Manual) การประกาศขอตกลงระดับการให้บริการ SLA และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อต่อยอดไปสู่การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ 	ผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	>85	83.39	เดิม มจธ. มีการประชุมติดตามผลการพัฒนาปรับปรุงคู่มือเรื่องการประชุมคณะกรรมการ PI (Productivity Improvement) ต่อเนื่องทุกเดือน เพื่อกำกับการพัฒนา Work Flow และการจัดทำ SLA โดยในปี 2565 นี้เน้นกระบวนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามแนวคิดการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงงานประจำ ด้วยเครื่องมือ Daily Management ปัญหาอุปสรรคของโครงการที่พบ คือผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่สามารถประยุกต์ใช้หลักการของ Daily Management กับการทำงานปกติของหน่วยงานได้ ทำให้ต้องมีการทบทวนและเรียนรู้ซ้ำ (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 27-28)	15,000 (ค่าจัดเลี้ยงและวัสดุ)	2,800 (ค่าวัสดุ)
	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียน จัดทำรายงานผลการร้องเรียนของมหาวิทยาลัยต่อสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลงเข้าใกล้ร้อยละ 0 	5	4	จัดทำคู่มือและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน ปรับปรุงกระบวนการให้ชัดเจนขึ้น ผลปี 2565 มีเรื่องร้องเรียนทุจริตทั้งสิ้น 4 เรื่อง อยู่ระหว่างการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดแสดงใน O27)	-	-
	<ul style="list-style-type: none"> การประกาศเจตจำนงสุจริต ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน สร้างจิตสำนึกองค์กร ในวาระที่อธิการบดีพบประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละการรับรู้ของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย วัดจากผลการตอบแบบสำรวจสอบถาม มีผู้เข้าร่วมในแต่ละครั้ง 	30	10	ระหว่างการประชุม ITA ปี 2565 อธิการบดีและทีมบริหาร พบปะประชาชน ผ่านการประชุมออนไลน์ ในกิจกรรมต่างๆ เช่นการประชุมกลุ่มผู้บริหารคณะกรรมการประสานงานบริหาร การประชุมสื่อสารไปยังบุคลากรในโอกาสต่างๆ รวมทั้งใช้กลไกในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เมื่อส่งแบบจำนวนให้บุคลากร มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม IIT จำนวน 209 คน คิดเป็น 10% ของบุคลากรทั้งหมด ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม การสื่อสารไม่เพียงพอ ต้องขยายผลการสื่อสาร ITA ให้ถึงบุคลากรมากขึ้น (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 33)	-	-
2.1 การพัฒนาและปรับปรุงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (เชิงรุก)	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการสื่อสารถ่ายทอดเรื่อง ITA นำประเด็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาของ ITA มาดำเนินการปรับปรุงและถ่ายทอดให้แต่ละหน่วยงานภายในร่วมกันปรับปรุง เป็นงานตามแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง ITA ปี 2565 	<ul style="list-style-type: none"> คะแนนประเมินมากกว่าร้อยละ 85 	>85	83.39	เดือนสิงหาคม 2565 – 30 กันยายน 2565 มหาวิทยาลัยฯ โดยทีมบริหารและคณะทำงานเฉพาะกิจ ITA จัดการประชุมร่วมกัน เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี 2565 - 2566 ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงขึ้น และมีความต่อเนื่องดำเนินการรองรับการประเมินในปี 2566 อย่างต่อเนื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม ไม่มี (รายละเอียดตามเอกสารส่วนที่ 3 หน้า 33-35)	5,000 (ค่าวัสดุ)	4,800
					รวมทั้งสิ้น แผนและผลงบประมาณ	682,450	526,523

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินการป้องกันและปราบปรามทุจริต
ประจำปีงบประมาณ 2565

(รายละเอียด หน้า 13 - 35)

ส่วนที่ 3 รายละเอียดผลการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ 2565

สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันทุจริตฯ ในปีงบประมาณ 2565 ได้ดังนี้

1. การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (เป็นงานประจำ) เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2565) โดยมีการดำเนินงานส่งเสริมหลักปฏิบัติด้านจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) และประมวลจริยธรรม มจธ. ซึ่งจัดทำขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2565

✦ **หลักปฏิบัติด้านจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) และประมวลจริยธรรม มจธ.**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรม มจธ. พ.ศ. 2565 และประกาศใช้เพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติตน สำหรับประชาคม มจธ. ตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2565 ซึ่งกำหนดว่านายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย บุคลากร และนักศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้อย่างเคร่งครัด โดยในข้อบังคับกำหนดประมวลจริยธรรม ได้กำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลัก ตามข้อ 7 ให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย บุคลากร และนักศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในชาติ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(2) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยยะเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผย หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์ หรือสถานภาพของตนเอง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ และมีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลา และสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยยึดมั่นผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ กำเนิด เพศสภาพ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้าง หรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำรงตน

อย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(8) มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อม

(9) มุ่งมั่นพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มุ่งพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้ประกอบการ ทำให้เกิดคุณค่านำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้สังคมโลกเข้มแข็งและยั่งยืน

สำหรับจรรยาบรรณของบุคลากร กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ 12 จรรยาบรรณต่อตนเอง ประกอบด้วยข้อย่อย 5 ข้อ

ข้อ 13 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยข้อย่อย 8 ข้อ

ข้อ 14 จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยข้อย่อย 7 ข้อ

ข้อ 15 จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการของมหาวิทยาลัย/ประชาชนทั่วไป ประกอบด้วยข้อย่อย 4 ข้อ

ข้อ 16 จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อย่อย 3 ข้อ

ข้อ 17 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อย่อย 2 ข้อ

ข้อ 18 จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยข้อย่อย 2 ข้อ

การกำหนดโทษทางจรรยาบรรณ ตามข้อบังคับ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม มจร.

ข้อ 26 ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้บุคคลผู้มีอำนาจตามข้อ 48 ดำเนินการลงโทษ ดังต่อไปนี้

(1) ว่ากล่าวตักเตือน โดยมติของสภามหาวิทยาลัย หรือ

(2) ให้ขอโทษต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

กรณีนายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยกระทำผิดจรรยาบรรณร้ายแรง ให้ดำเนินการลงโทษ ตาม (1) และ (2)

ข้อ 27 บุคลากรที่กระทำผิดจรรยาบรรณ ถ้าไม่เป็นความผิดวินัยให้บุคคลผู้มีอำนาจตามข้อ 48 ดำเนินการลงโทษทางจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(1) ว่ากล่าวตักเตือน หรือ

(2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

เมื่อได้ดำเนินการอย่างใดตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคลากรด้วย

ข้อ 28 นักศึกษาที่กระทำผิดจรรยาบรรณ ถ้าไม่เป็นความผิดวินัย ให้บุคคลตามผู้มีอำนาจตามข้อ 48 สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด และให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัตินักศึกษาด้วย

ข้อ 29 กรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัยหรือกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ในหมวด 2 ส่วนที่ 1 หรือส่วนที่ 2 อันจะถือว่ามีลักษณะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาถึงพฤติกรรมการไม่ปฏิบัติ เจตนา มูลเหตุจูงใจ และความร้ายแรงของความเสียหายที่เกิดจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ นั้น

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ใดเป็นบุคลากร แต่ได้กระทำผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ให้รับผิดตามจรรยาบรรณเพียงเท่าที่ปรากฏในข้อ 26 แต่อย่างไรก็ตาม หากการกระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยร้ายแรง ให้ดำเนินการยุติเรื่อง และเสนอให้ดำเนินการทางวินัยโดยบุคคลผู้มีอำนาจตามข้อ 48

ข้อ 30 บุคลากรที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- (2) การล้วงละเมิดทางเพศผู้อื่น
- (3) การเรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคลากร นักศึกษา หรือ ผู้รับบริการ เพื่อให้กระทำการ หรือไม่กระทำการใด อันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- (4) การเปิดเผยความลับของบุคลากร นักศึกษา หรือผู้รับบริการ ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคลากร นักศึกษา หรือผู้รับบริการ
- (5) สอน มอบหมายงาน หรืออบรมนักศึกษา เพื่อให้กระทำการทั้งที่รู้ถือว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืน ศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(6) การกระทำผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน เกียรติ และ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(7) การกระทำผิดอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ ทั้งนี้ การพิจารณาตาม (6) ให้พิจารณาพฤติกรรมการฝ่าฝืน เจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับของตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ถูกกล่าวหา อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายแรงอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่น อันควรนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

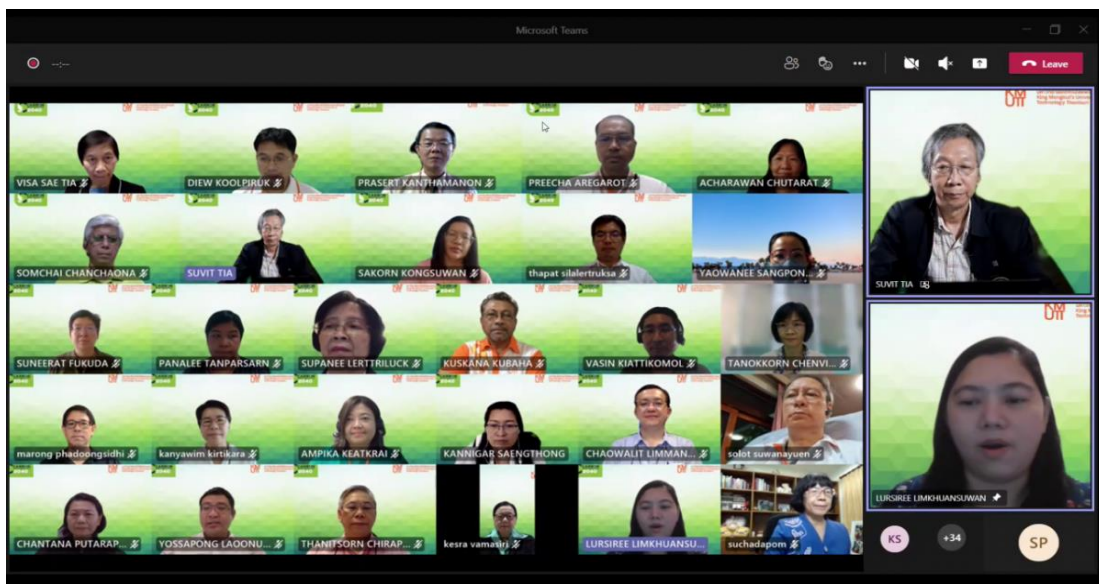
ข้อ 31 นักศึกษาที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

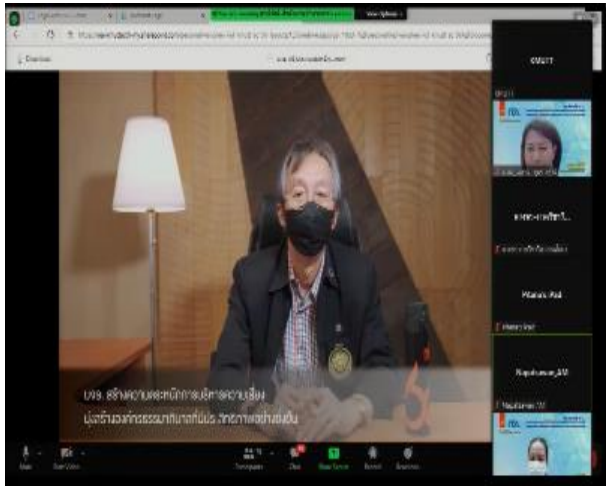
(1) การกระทำผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน เกียรติ และ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(2) การกระทำผิดอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำไว้ ทั้งนี้ การพิจารณาตาม (1) ให้พิจารณาพฤติกรรมการฝ่าฝืน เจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญของการกระทำ อายุประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายแรงอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่น อันควรนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

2. กลไกการสร้างสังคมสุจริต ใน มจร.

รศ.ดร. สุวิทย์ แซ่เตีย อธิการบดีคนปัจจุบัน เน้นย้ำให้ความสำคัญต่อบุคลากร การพัฒนามหาวิทยาลัย การพัฒนา คนของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพในการทำงาน ยึดมั่นระบบธรรมาภิบาล ผ่านการประชุม และเวทีการทำงาน การเสวนา และการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ แม้แต่การอวยพรปีใหม่ 2565มาถึงบุคลากรของ มจร.





ในส่วนของคุณคลากร

เมื่อเข้ามาเป็นพนักงานจะได้รับการเผยแพร่และปลูกฝังให้มีแนวคิดและปฏิบัติตนตามแนวทางหลักจรรยาบรรณขององค์กร Code of Conduct ผ่านกิจกรรมการปฐมนิเทศ หรือโครงการ On-Boarding Program เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการ การปฏิบัติตนเป็นคน มจธ. และการระมัดระวังเรื่องการกระทำผิดกฎระเบียบในการทำงานต่างๆ

มีการแจ้งเรื่องการกำหนดโทษของการกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย สำหรับโทษที่ไม่เป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการ 3 ทางคือ 1) ตักเตือน 2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลากำหนด 3) ทำทัณฑ์บน มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดการกระทำผิดจรรยาบรรณที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ 5 ข้อดังนี้

1) การนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

2) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา/เพื่อนร่วมงานซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

3) การเรียก รับหรือยอมรับสินบน ทริพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น รวมถึงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ชื่อเสียงของหน่วยงานไปเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน

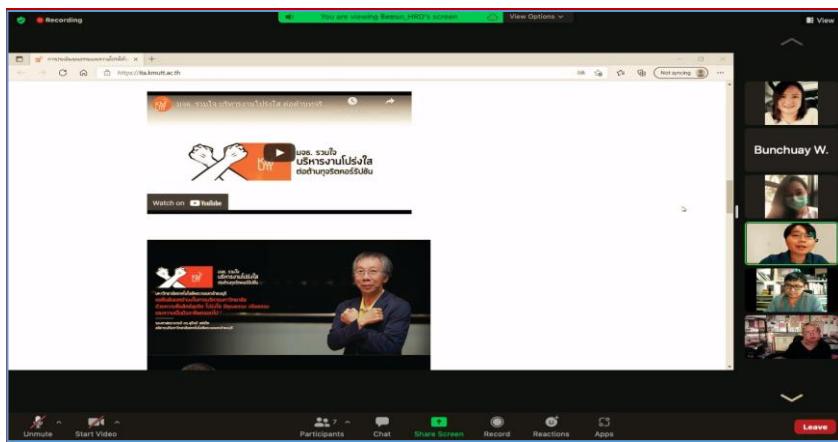
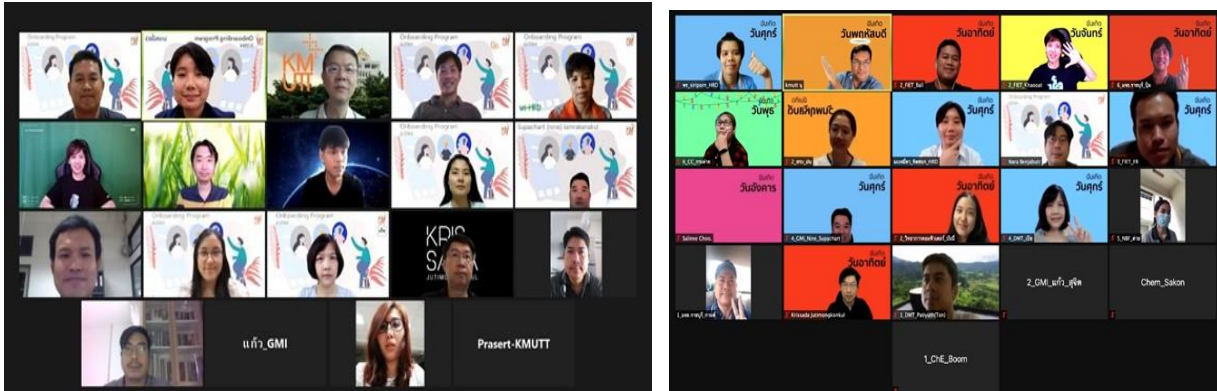
4) การเปิดเผยความลับของนักศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้ร่วมงานที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ โดยก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการ หรือแสวงหาผลประโยชน์จากการเปิดเผยความลับดังกล่าว

5) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

เมื่อพบการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงหรือเข้าข่ายทุจริต จะนำเสนอเรื่องไปยังคณะกรรมการจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น

ทั้งนี้ ในระหว่างการบริหารจัดการประจำปี หากมีการร้องเรียนพฤติกรรมของบุคลากรผ่านช่องทางกรรณไต่สวนที่มหาวิทยาลัยจัดทำขึ้น มหาวิทยาลัยมีแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียน มีขั้นตอนการสอบสวน มีการประกาศสถิติเรื่องร้องเรียน มีแนวทางการปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากการร้องเรียนและนำเสนอแนะทุกช่องทางมาปรับปรุงการทำงาน การบริหารจัดการ และทุกเรื่องราวระดับนโยบาย

(1) การปลูกฝัง“หลักปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Conduct)” ให้บุคลากรทุกคนเมื่อเข้ามาทำงาน ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ โดยในการปฐมนิเทศพนักงานปี 2565 ได้มีการให้ความรู้ในเรื่อง ITA ด้วย



การจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ประจำปี 2565 จัดขึ้นทุกเดือน รวม 12 ครั้ง จำนวนพนักงานใหม่ที่เข้าร่วมโครงการ 72 คน รูปแบบในการจัด คือ จัดสื่อสารแนะนำมหาวิทยาลัย การทำงานในมหาวิทยาลัย ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การประพฤติปฏิบัติตนเมื่อเป็นบุคลากรของ มจร. เป็นต้น ในปีงบประมาณ 2565 ไม่มีการใช้งบประมาณ เนื่องจากจัดแบบออนไลน์ ปัญหาอุปสรรค การจัดแบบออนไลน์ทำให้พนักงานใหม่อาจไม่ได้ทำความรู้จักกัน ต้องหารูปแบบในการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพิ่มมากขึ้น

(2) โครงการ Onboarding เป็นการพัฒนาและบ่มเพาะคนดี และคนเก่ง มจร. จัดอบรมโดยทีมผู้บริหาร มจร.และมีการสอดแทรกการสอนจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างโครงการที่นำเสนอเป็นโครงการในปี 2565 ที่จัดในรูปแบบออนไลน์ ถ่ายทอดบรรยายโดยผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย จึงไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ จากการดำเนินงานไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ



18 มกราคม 2565 โครงการ Onboarding เรื่อง Design Thinking



สรุปประเด็นสาระ

○ **รับรู้ เรียนรู้ พัฒนา ติดตาม ปรับปรุง**

- รู้จักตนเอง
- ให้ความสนใจต่อด้อย่างภายนอก
- มุมมองสองด้าน : Risk vs Opportunity, Short-Term vs Long -Term
- กล้าคิด ต้อง กล้าทำ, เมื่อไม่เหมาะสมต้องกล้าเปลี่ยนแปลง
- ใช้วิธีบริหารระเบียบ มากกว่า ใช้ระเบียบบริหาร
- การสื่อสารต้องมีความหลากหลาย : ไม่ทางการ ทางการ
- ต้องการทุกมือเพื่อประสานการทำงาน

24 พฤศจิกายน 2564 การอบรม Onboarding
เรื่อง การบริหารความเปลี่ยนแปลงและบทบาทความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มจร.
โดยรองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร



Decision Making

- *Decision informity* reflects whether members possess adequate information about their own task responsibilities.
- *Staff validity* refers to the degree to which members make good recommendations to the leader.
- *Hierarchical sensitivity* reflects the degree to which the leader effectively weighs the recommendations of the members.

26 มกราคม 2565 การอบรม เรื่อง Collaboration, Teamwork and Communication
โดย ผศ.ดร.ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบุคคล ร่วมกับ อ.ชัยวัฒน์ ศิริโต

ในการปฏิบัติหน้าที่ มหาวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาและเชิดชูเกียรติแก่นักวิจัย อาจารย์และบุคลากรที่เป็นต้นแบบที่ดี เช่น ในปี 2565 มีข้าราชการที่ได้รับยกย่องเป็นต้นแบบที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ได้แก่ รศ.ดร.ณัฐฐา เลาทกุลจิตต์ สังกัดคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และนักวิจัย และครูที่ได้รับรางวัลจากภายนอกอีกมากมาย



ขอแสดงความยินดีกับ

PROF. DR. SHABIR H. GHEEWALA
ศาสตราจารย์อาวุโส
ด้านพลังงานสิ่งแวดล้อม (JGSEE)

ได้รับรางวัลเลิศคุณที่สุดปี
ประเภทบุคคล

MAHIDOL SCIENCE ENVIRONMENT & SUSTAINABILITY AWARD 2022

Mahidol Science Environment & Sustainability Award 2022
จัดขึ้นเพื่อเชิดชูและยกย่องเชิดชูเกียรติ
บุคลากรที่ทุ่มเททุ่มเททุ่มเท
เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและ
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
ด้านพลังงานสิ่งแวดล้อม
และพลังงานยั่งยืน

เดือนพฤษภาคม 2022

ข้าราชการดีเด่นประจำปี 2564 คัดเลือกในปี 2565

การแสดงความยินดีกับนักวิจัยดีเด่น



ครูดีเด่น STEM Education รางวัลพระราชทานประเภททีม

ในส่วน of นักศึกษา มหาวิทยาลัยมีการสอนให้นักศึกษาตระหนักถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของนักศึกษา มจร.

Code of Honor เป็นหลักการปลูกฝังนักศึกษาใน 4 ประการ คือ

Integrity ยึดมั่นในคุณธรรม ยืนหยัดบนความถูกต้อง

Respect and Care ให้เกียรติและใส่ใจ ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมเสมอ

Continuous Improvement พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Do something ไม่ดูตาย

มหาวิทยาลัยเน้นการสร้างคุณธรรมในนักศึกษา KMUTT student Code of Honor เน้นการสร้างบัณฑิตที่มีความเป็นคนอย่างสมบูรณ์ (Humanization of KMUTT and Its Graduate) เน้นการผลิตบัณฑิตที่เป็นผู้นำ มีศักยภาพในระดับนานาชาติ และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมโลก (Good Leader Global Citizens) เพื่อสร้างความเข้มแข็งทั้งทางด้านวิชาการ และส่งเสริมการสร้างคนดี มีความซื่อสัตย์และคุณธรรมให้กับประชาคมโลก

เมื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้อง มหาวิทยาลัย มีประกาศให้ประชาคมและนักศึกษาผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานกิจการนักศึกษา ผ่านการประชุมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ วันไหว้ครูของนักศึกษา พิธีประดับเนคไทและอัญเชิญพระมหามงกุฎ และผ่านการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในพิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นได้ร่วมกันตระหนักและหาแนวทางในการป้องกันทุจริตต่างๆ ตลอดจนมีแนวคิดช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และรักสิ่งแวดล้อม

โครงการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา 2565 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2565
ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2565
ภายใต้ธีม “Our Journey Begins here เราพร้อมจะร่วมสนับสนุนการเดินทางไปกับนักศึกษาใหม่” - KMUTT



นักศึกษารับรางวัลจิตอาสาพัฒนาชุมชน



ขอแสดงความยินดี
กับทีม
“ไฟป่าป่าป่าป่า”
ครีวไรจงวิล รองชนะเลิศอันดับที่ 1
การแข่งขันเสนอไอเดีย
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการไฟป่า
ด้วยเทคโนโลยีดาวเทียมและ Big Data

ทีมที่ภาควิชาวิศวกรรม
ไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ

นักศึกษาได้รับรางวัลผลงานวิจัยกระดุกเทียมสำหรับมนุษย์ ในปีงบประมาณ 2565



**นายธีระพงษ์
พลตื้อ**
นักศึกษาชั้นปีที่ 4
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล



**นายศรัณย์
สีทานาม**
นักศึกษาปริญญาโท
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
(จบปริญญาตรี
วิศวกรรมเครื่องกลจร.)



**นายอัทรชัย
กรรונה**
นักศึกษาชั้นปีที่ 4
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล



**นายศุกกฤต
เครือควงคำ**
นักศึกษาชั้นปีที่ 4
ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล

3. สรุปผลการดำเนินงาน ด้านจรรยาบรรณและธรรมาภิบาลการวิจัย (Research Ethics and Compliance)

งานจรรยาบรรณและธรรมาภิบาลการวิจัยเป็นส่วนงานที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณค่า มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม และยังคงสอดคล้องตามหลักจรรยาบรรณและจริยธรรมการวิจัยตามมาตรฐานระดับสากล โดยมุ่งสนับสนุนและผลักดันการสร้างระบบนิเวศด้านการวิจัยและนวัตกรรมทั้งในด้านนโยบาย แนวปฏิบัติ โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัยของมหาวิทยาลัย ผ่านกิจกรรม 6 ด้าน ดังรูป



โดยแบ่งลักษณะงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้



1. ด้านจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity)

1.1 การพัฒนานโยบาย แนวปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย

- การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายจริยธรรมการวิจัย และส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย การดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) ของ มจร. นั้น มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายจริยธรรมการวิจัยและส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยของ มจร. เพื่อจัดทำนโยบายจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรมการวิจัยให้บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย

1.2 การเผยแพร่ความรู้และการอบรมจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity)

- การอบรมเชิงทฤษฎีด้านจริยธรรมการวิจัยผ่านระบบออนไลน์ CITI Program การอบรมด้านจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) หลักสูตร Responsible Conduct of Research ผ่านระบบออนไลน์ CITI Program เป็น

การอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา โดยมีแบบทดสอบท้ายบทเรียน และเมื่อคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนจะได้รับ ใบประกาศนียบัตรผ่านการอบรม ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2565 มีผู้ผ่านการอบรม จำนวนทั้งสิ้น 365 คน

- การอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย ให้แก่ อาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมความรู้และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมการวิจัย โดยมีการจัดการอบรมทั้งหมด 11 ครั้ง โดยมีผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 2,139 คน
- บรรยายให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในการอบรม Orientation บุคลากรใหม่การจัดการ บรรยายให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยร่วมกับสำนักงานบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยรวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- บรรยายให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยในการปฐมนิเทศนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษากิจการจัดการ บรรยายให้ความรู้ด้านจริยธรรมการวิจัยเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมการวิจัยรวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

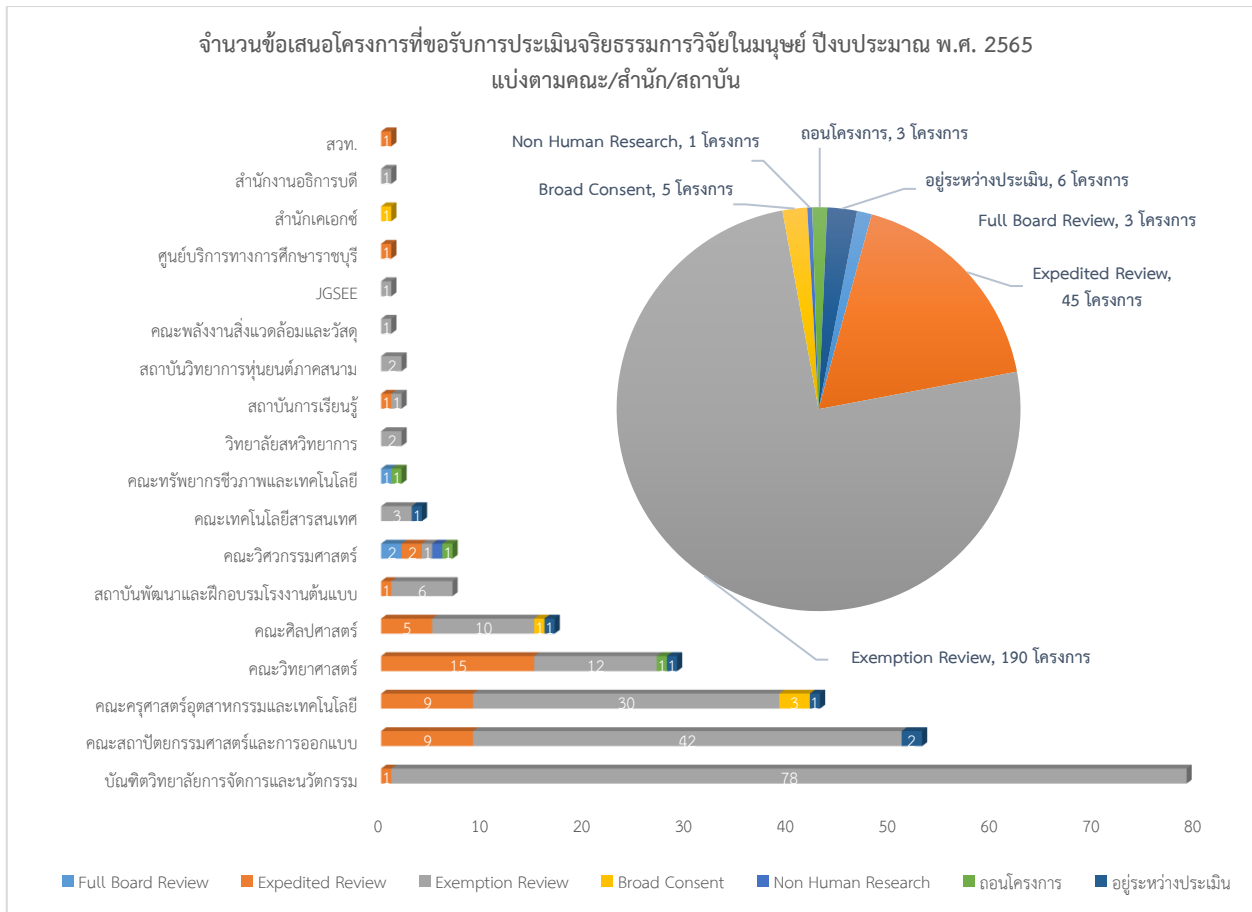
1.3 การสร้างความร่วมมือด้านจริยธรรมการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ร่วมกับสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) จัดการประชุมเสวนาโต๊ะกลม “เครือข่ายพันธมิตร ภารกิจ Research Integrity” ในวันอังคารที่ 23 พฤศจิกายน 2564
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ส่ง รศ.ดร.สุภาพรณี ชิวะธนรักษ์ ที่ปรึกษาอธิการบดี ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณการวิจัย เป็นผู้แทนคณะกรรมการผู้แทนเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนจริยธรรมการวิจัย สวทช. (THRIN)
- ต้อนรับคณะดูงานด้านจริยธรรมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยพิษณุโลก การศึกษาดูงานด้านจริยธรรมการวิจัย ในวันจันทร์ที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ.2565

2. ด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Research Ethics)

2.1 การพิจารณารับรองโครงการวิจัยที่เข้าข่ายจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

- การประเมินโครงการวิจัยที่เข้าข่ายจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีโครงการวิจัยที่ขอรับการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 253 โครงการ แบ่งตามประเภทการรับรองโครงการวิจัย ได้แก่ โครงการวิจัยแบบเต็มรูปแบบ (Full Board Review) จำนวน 3 โครงการ โครงการวิจัยแบบเร่งด่วน (Expedited Review) จำนวน 45 โครงการ โครงการวิจัยแบบยกเว้น (Exemption Review) จำนวน 190 โครงการ และอีก 15 โครงการ แบ่งเป็น โครงการที่อยู่ระหว่างการประเมิน 6 โครงการ โครงการวิจัยแบบขอบเขตกว้าง (Broad Consent, BC) จำนวน 5 โครงการ โครงการวิจัยที่ไม่เข้าข่ายจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Non-Human Research) จำนวน 1 โครงการ และโครงการวิจัยที่แจ้งถอนการประเมินโครงการ จำนวน 3 โครงการ โดยมีหน่วยงานที่ส่งข้อเสนอโครงการเข้าประเมินสูงสุด 3 อันดับได้แก่ บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จากโครงการทั้งหมดมีการขอแจ้งปิดโครงการ จำนวน 116 โครงการ



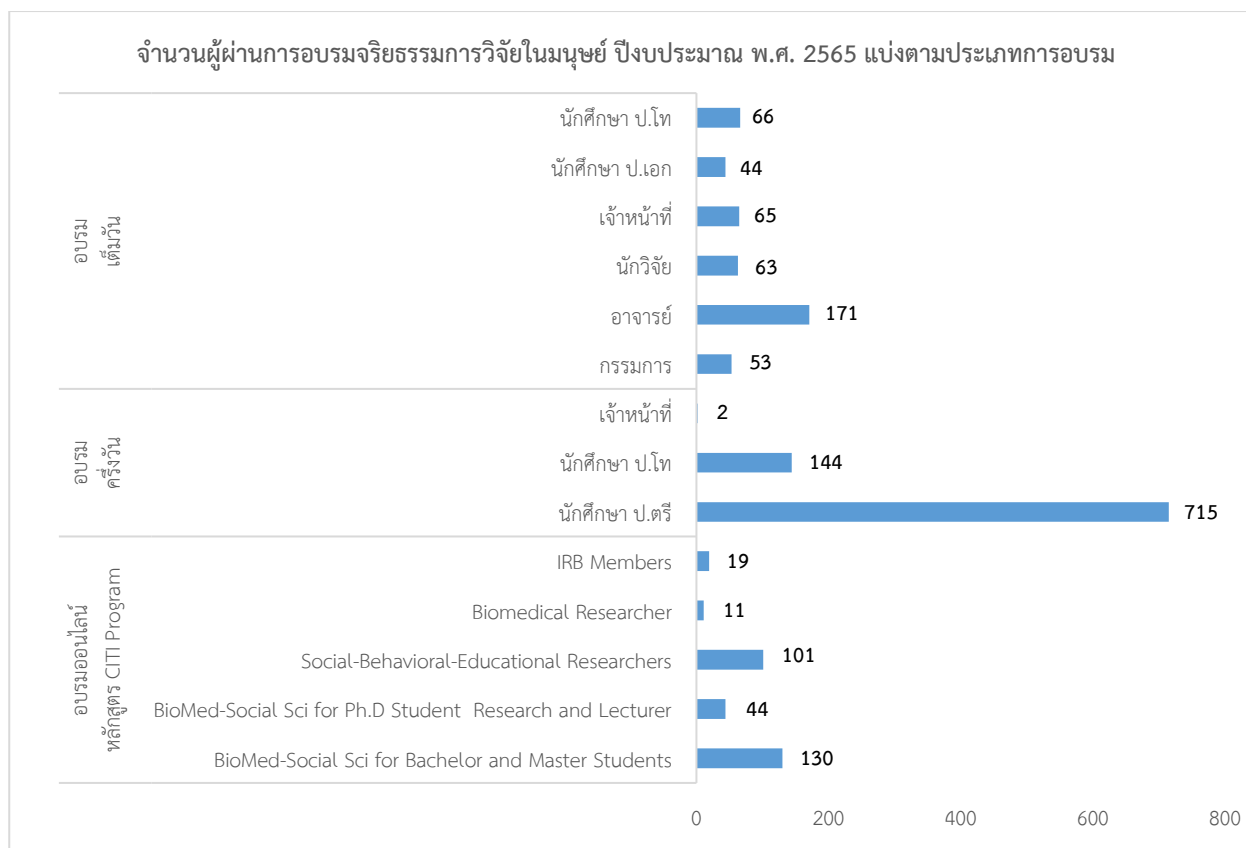
ทั้งนี้ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565 คณะกรรมการฯ ได้ทำการประเมินและรับรองโครงการวิจัยที่เข้าข่ายจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 687 โครงการ เฉลี่ยปีละ 229 โครงการ แบ่งตามปีงบประมาณ ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 184 โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 250 โครงการ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 253 โครงการ

- การพิจารณาเอกสารโครงการจากนักวิจัยภายนอกที่ขอเก็บข้อมูลบุคลากรหรือนักศึกษา มจร.

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นักวิจัยจากหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการส่งเอกสารโครงการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรและนักศึกษาของ มจร. รวมทั้งสิ้น 11 โครงการ

2.2 การเผยแพร่ความรู้และการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 การจัดอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยยังคงมีความจำเป็นต้องจัดการอบรมเป็นแบบออนไลน์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการจัดอบรมทั้งสิ้น 11 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมและผ่านการอบรมจำนวนทั้งสิ้น 1,323 คน ผลการจัดโครงการเป็นไปตามแผนและไม่พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ



2.3 การส่งเสริมการดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร.

ได้มีการดำเนินงานในหลายส่วน อาทิ การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 6 ครั้ง การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำคณะศิลปศาสตร์ และให้คำปรึกษาด้านการจัดการโครงการวิจัยที่เข้าข่ายจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นต้น

2.4 การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ได้มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ได้แก่ การพิจารณารับรองโครงการวิจัย (โครงการใหม่เสนอขอรับการพิจารณาและโครงการที่ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร.) การส่งเอกสารประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร. ผ่านระบบอีเมล การอบรมออนไลน์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (การเรียนรู้ด้วยตนเอง) และการอบรมออนไลน์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แบบเต็มวันและครึ่งวัน)

2.5 การร่วมกิจกรรมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

คณะทำงานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอก โดยจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสถาบัน ด้านชีวการแพทย์ และด้านสังคมศาสตร์ ร่วมกับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล ผ่านรูปแบบออนไลน์ Zoom Meeting โดยมี รศ.ดร.วนิดา พวงกุล ดร.ผ่องศรี เวสราวิช นางณมล วรปรีดา ร่วมเป็นวิทยากร และเจ้าหน้าที่สนับสนุน ได้แก่ นางสาวจิตรลดา พิศาลสังข์คุณ นางสาวกชวรรณ เรืองทินกร และนางสาวอรณีย์ ฤทธิ์สยง

2.6 การพัฒนาบุคลากรด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร. ได้เข้าร่วมโครงการอบรมในหัวข้อ “การเข้าร่วมโครงการอบรมทบทวนความรู้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (IRB Refresher course) ครั้งที่ 1/2565” ผ่านรูปแบบออนไลน์ WebEx ซึ่งจัดขึ้นโดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาพกิจกรรม ประชาสัมพันธ์เรื่องการส่งเสริมบุคคลให้เป็น “คนสุจริต” ทั้งในส่วนของอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา มหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้งที่ดำเนินการและดำเนินการร่วมกับ วช. ประจำปี 2565

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย
สำหรับอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
ตามประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) พ.ศ. 2564

หัวข้อ "Research Misconduct"



วิทยากร
อ.นพ.กิตติศักดิ์ กุลวชิต
คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันจันทร์ที่ 17 มกราคม 2565
เวลา 13.00-15.00 น.
ผ่านระบบออนไลน์ Zoom

****รับจำนวน 450 ท่านเท่านั้น****

<https://bit.ly/31A974b>
สแกน QR code เพื่อลงทะเบียน

สำนักงานวิจัยแห่งชาติ
งานประสานงานและประสานงานวิจัย สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและปัญญา (สอว.พ.) โทร. 0-2470-9623
email : keerat.pin@mail.kmutt.ac.th Line ID : @660tgdwz website : https://ethics.kmutt.ac.th/

รับจำนวน **480** ท่านเท่านั้น

การอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย
Research Integrity

หัวข้อ "Conflict of Interest"
ศ. พญ.พรรณษา มีใสวริยะ
ที่ปรึกษาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหิดล

หัวข้อ "Collaborative Research"
ผศ. ดร.ภาสภินันท์ อัครวิทย์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

21 กุมภาพันธ์ 2565
13.00-16.00 น. **ผ่านระบบ Zoom Meeting**

สแกน QR code เพื่อลงทะเบียน

สำนักงานวิจัยแห่งชาติ
งานประสานงานและประสานงานวิจัย สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและปัญญา (สอว.พ.) โทร. 0-2470-9623
email : keerat.pin@mail.kmutt.ac.th Line ID : @660tgdwz website : https://ethics.kmutt.ac.th/

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย
สำหรับอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
ตามประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) พ.ศ. 2564

หัวข้อ "Publication Ethics"



ศ.ดร.นรงค์ฤทธิ์ สมบัติสมภพ
คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ
หัวหน้าศูนย์วิจัยการอ้างอิงวารสารไทย

วันอังคารที่ 22 มีนาคม 2565
10.00-12.00 น.
รับจำนวน 480 ท่าน

เปิดรับลงทะเบียน
วันที่ 16 มีนาคม 2565

สแกน QR code เพื่อลงทะเบียน

สำนักงานวิจัยแห่งชาติ
งานประสานงานและประสานงานวิจัย สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและปัญญา (สอว.พ.) โทร. 0-2470-9623
อีเมล : keerat.pin@mail.kmutt.ac.th Line ID : @660tgdwz เว็บไซต์ : https://ethics.kmutt.ac.th/

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติด้านจริยธรรมการวิจัย
สำหรับอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
ตามประกาศนโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) พ.ศ. 2564

25 เมษายน 2565
13.00-15.00 น. **Zoom**

หัวข้อ "Plagiarism"

วิทยากร
อ.นพ.กิตติศักดิ์ กุลวชิต
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

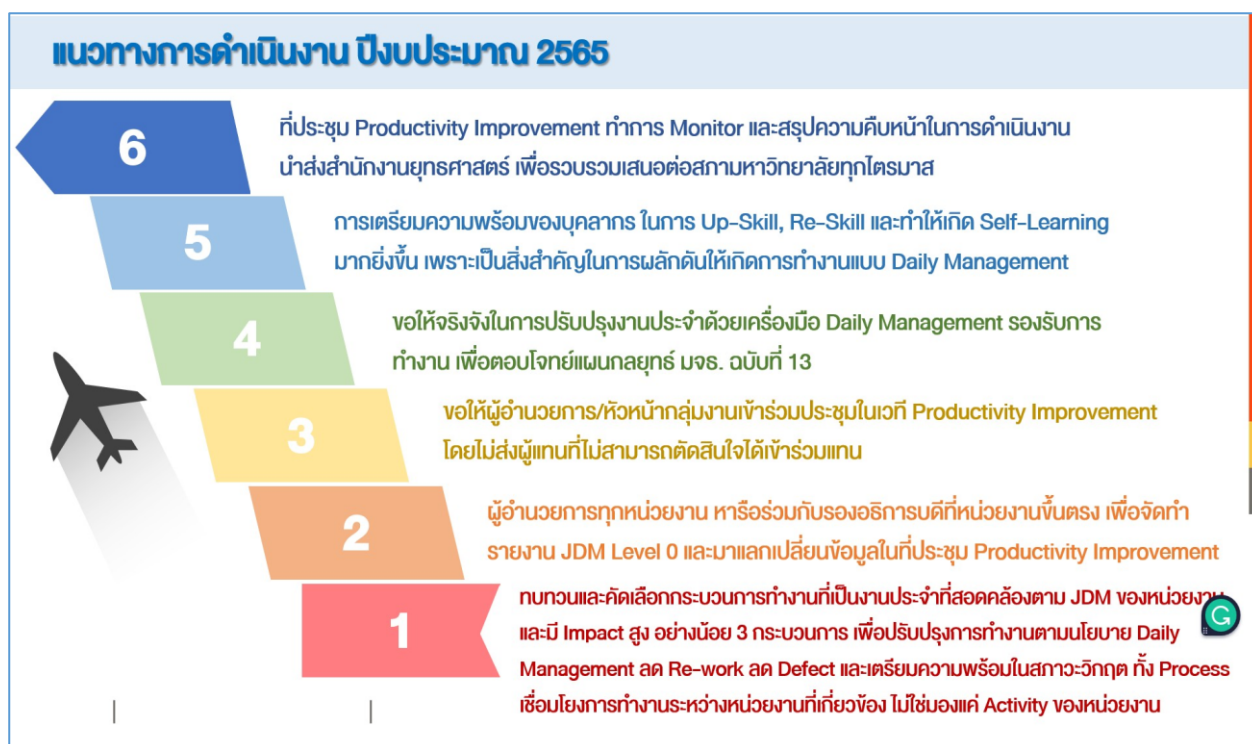
สแกน QR code เพื่อลงทะเบียน

รับจำนวน 480 ท่านเท่านั้น

สแกน QR code เพื่อลงทะเบียน

สำนักงานวิจัยแห่งชาติ
งานประสานงานและประสานงานวิจัย สำนักงานวิจัย นวัตกรรมและปัญญา (สอว.พ.) โทร. 0-2470-9623
email : keerat.pin@mail.kmutt.ac.th Line ID : @660tgdwz website : https://ethics.kmutt.ac.th/

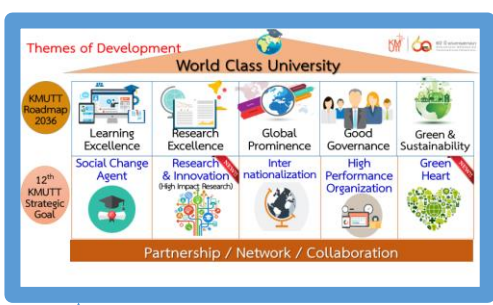
4. มหาวิทยาลัยเน้นการบริหารจัดการภายในตามแนวปฏิบัติที่เน้นคุณธรรมและความโปร่งใส ผ่านนโยบายและการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับ Productivity Improvement ในปี 2563-2565 เกิดการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ขั้นตอนการทำงานและกระบวนการเปลี่ยนไปมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยงาน มีการประชุมออนไลน์ การสื่อสารผ่านช่องทาง การทำงานที่บ้าน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการบริการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส



ผลการดำเนินงาน PI ในปี 2565 เป็นการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ให้รองรับระบบอิเล็กทรอนิกส์ รองรับการทำงาน Work From Home และการยุบควบรวมกระบวนการทำงาน Work Flow ให้ต่อยอดเป็น Function เดียวกันทั้งกระบวนการมากขึ้น

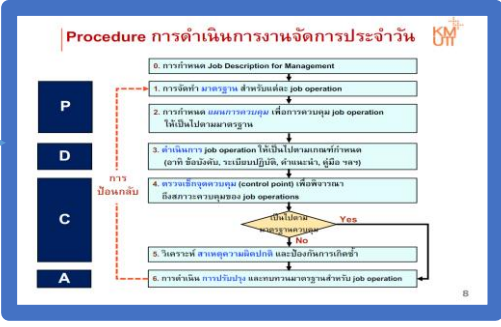
จากนโยบาย Productivity Improvement ในปี 2565 ถูกนำมาบูรณาการกับนโยบายการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานประจำ ด้วยเครื่องมือ Daily Management โดยมีหลักการทำงานให้แต่ละหน่วยงานวิเคราะห์บทบาทหลักของหน่วยงาน กระบวนการสำคัญของงานในหน่วยงานที่ตอบโจทย์ทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย วิเคราะห์คุณค่าของงาน วิเคราะห์ End customer และข้อเสนอแนะของลูกค้าในกระบวนการ หาจุดอ่อน จุดเสี่ยง นำเสนอวิธีการและจัดการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน เมื่อดำเนินการเสร็จให้จัดทำให้เป็นมาตรฐานใหม่ มีคู่มือปฏิบัติงาน ฯลฯ และต้องสร้างความเข้าใจให้บุคลากรภายใน ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่เกี่ยวข้อง และลูกค้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการรับรู้และมีส่วนร่วม

นโยบายและหลักการของการขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนางานประจำด้วยเครื่องมือ Daily Management



นโยบายการบริหาร มจร. ก้าวสู่ปีที่ 60
นโยบาย 4+2 หลักการทำงาน 5 ข้อ และเรื่องที่สำคัญ 3 เรื่อง

KMUTT Policies: Sustainability <ul style="list-style-type: none"> Quality Productivity Relevant Excellence Governance Speed Communication 	หลักการทํางาน <ul style="list-style-type: none"> โปร่งใส & ตรวจสอบได้ ความเป็นนานาชาติ ยึดหยุ่นสูง & คล่องตัว เรียบง่ายได้ประสิทธิภาพ เปิดกว้างสร้างเครือข่าย 	3 เรื่องที่สำคัญ <ul style="list-style-type: none"> KMUTT Educational Reform KMUTT Research and Innovation Organization Transformation (HR & System)
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



การติดตามกำหนด KPI และ Job Operation Route
 วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 13.30 น.

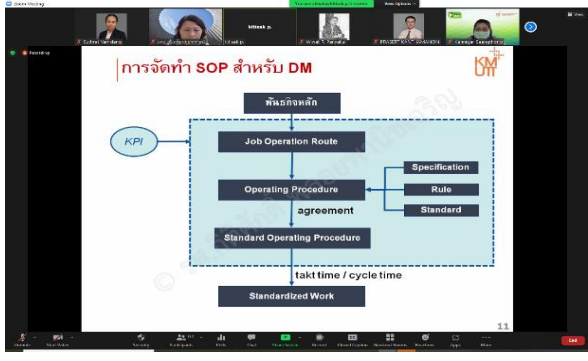
วิทยากรให้คำแนะนำ : พล.ต.ท.ศักดิ์ พงษ์พานิชเจริญ
 อ.นิพนธ์ ชชาติชนม
 ดร.นันทน์ อารังกูร
 ดร.นคร ศรีสุขเนาวชัย
 ผศ. ดร.ปวีธา เต็มสุขสวัสดิ์
 ผศ. ดร.ปริญญ์ เต็มบุญญ์
 ผศ.นิมิต เหมมางา
 ผศ.ดร.อุษณีย์ คำฟู
 ดร.พิชญ์ ศรีโยธา
 อ.นพพงษ์ ศรีเสถียร

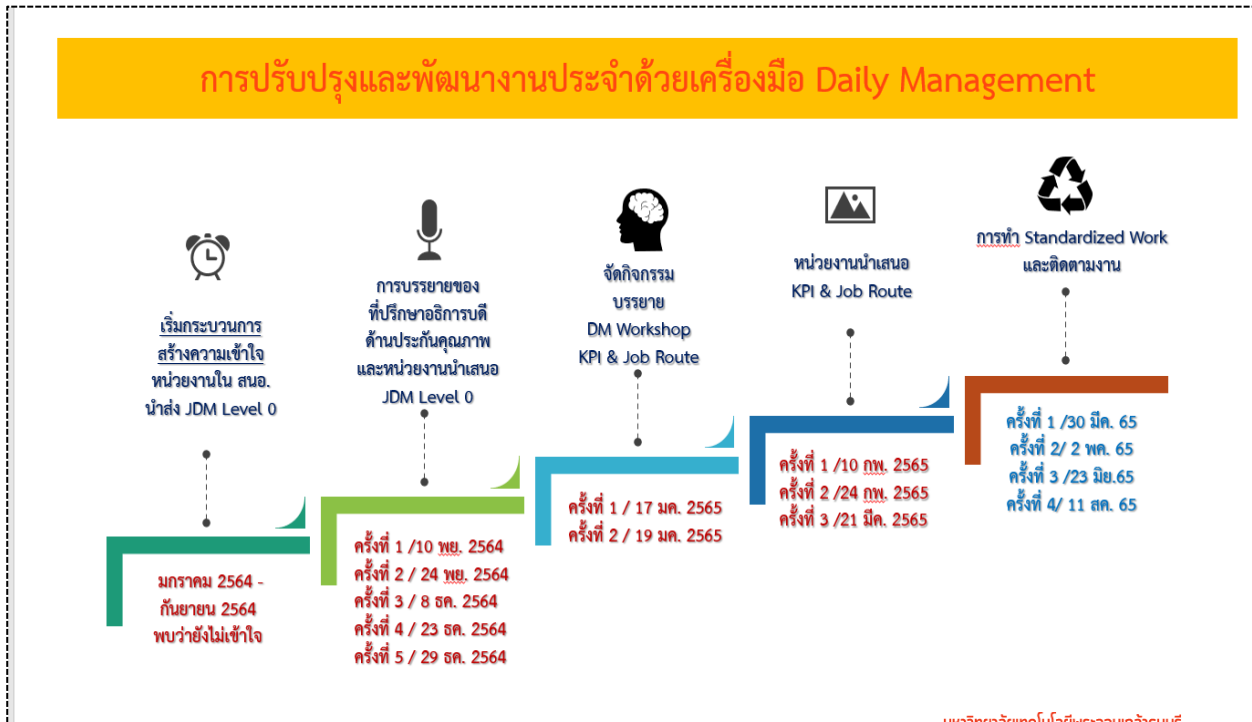
ลำดับขั้นตอนการสร้าง Work flow Chart

การสร้าง Flow Chart มีจุดมุ่งหมายในการสร้างตามเข้าใจถึงกิจจริง (facts) ของ work process ที่ดำเนินการ เพื่อใช้กำหนด การวางแผนงาน ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วม visualization

1. กำหนดใช้กระบวนการทำงานที่ต้องการบันทึก หรือศึกษา
2. สืบประวัติและจัดเรียงเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการ (จุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุด ของกระบวนการ)
3. ตรวจสอบผล (มาจากเอกสารประกอบการ) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการ และใช้กิจกรรมลงบน card / sticky note
4. การจัดกิจกรรมให้อยู่ในลำดับที่สมเหตุสมผล (proper sequence)
5. กำหนดประเภทกิจกรรมด้วยสัญลักษณ์ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมด้วยลูกศร
6. ตรวจสอบ Flow Chart ที่ร่างไว้แล้ว โดยผู้เกี่ยวข้องกับการวางแผน (worker, supervisors, suppliers and customers) เพื่อให้การร่างเป็นจริง (agreement) หมายความว่า "the facts are correct"

Ref: ASQ (2009)





โดยในปีงบประมาณ 2565 โครงการปรับปรุงและพัฒนางานประจำ Daily Management มีการดำเนินการประชุมออนไลน์ จำนวน 14 ครั้ง เนื่องจากยังอยู่ในมาตรการเฝ้าระวัง Covid-19 บทบาทการดำเนินการตามขั้นตอน PDCA โดยมีเป้าหมายในการจัดทำ SOP (Standard Operating Procedure) ของหน่วยงาน 27 หน่วยงาน และปรับปรุงกระบวนการมากกว่า 80 กระบวนการ

ปัญหาอุปสรรคของโครงการที่พบ คือผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่สามารถประยุกต์ใช้หลักการของ Daily Management กับการทำงานปกติของหน่วยงานได้ ทำให้ต้องมีการทบทวนและเรียนรู้ซ้ำ

5. การป้องกันการทุจริตผ่านการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ในปี 2565 มหาวิทยาลัยเน้นเรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยง อธิการบดีเน้นการทำงานบนความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนภายใต้สถานการณ์โควิด 19 ด้วยความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล ให้มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงกระบวนการทำงานที่สำคัญ มีการแจ้งย้ำเตือนเรื่องการทำงานด้วยความสุจริต ทำงานตามขั้นตอน กฎระเบียบที่ถูกต้อง และเน้นการให้บริการต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียม

ขอเชิญรับฟัง
มจร. สร้างความตระหนักรู้
การบริหารความเสี่ยงมุ่งสร้าง
องค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

มจร. มุ่งสร้างวัฒนธรรม
การบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กร

โดย รศ. ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย
อธิการบดี

การบริหารจัดการความเสี่ยง
และความไม่แน่นอน ของ มจร.

โดย ผศ. ดร.ประเสริฐ คันธมานนท์
รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร
ประธานคณะกรรมการจัดการ
และพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่: <https://kmutt.me/risemanagement>

Strategic Communications and Marketing Unit

6. กลไกการสร้างและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความสุจริตผ่านการประชุม 6+1 Flagship 3 Track

ประกอบด้วยการประชุม 6+1 Flagship track 1 สายวิชาการ การประชุม 6+1 Flagship track 2 สายสนับสนุน และการประชุม 6+1 Flagship track 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างกิจกรรมที่จัดขึ้นผ่านการประชุม 6+1 Flagship track 2 สายสนับสนุน โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงาน ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องการเงินและงบประมาณในการบริหารองค์กร เป็นการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงินของหน่วยงาน และต้องการสื่อสารให้เรื่องการเงินและงบประมาณเป็นข้อมูลสาธารณะที่เปิดเผยได้ สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานและช่วยแก้จุดอ่อนของ ITA ในรอบการประเมินปี 2564

อธิการบดีนำจุดอ่อนของการประเมิน ITA ปี 2564 เรื่องการเปิดเผยข้อมูลแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณของหน่วยงาน จึงเกิดโครงการการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยการจัดการศึกษา การบริหารงานตามพันธกิจขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างสังคมสุจริตผ่านการทำงานและการสื่อสารที่โปร่งใส โดยในปี 2565 เน้นการบริหารจัดการกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง



โครงการ 6+1 Flagships Track 2 ครั้งที่ 33 หัวข้อ “การบริหารการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้บริหาร”

เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564 คณะกรรมการโครงการ 6+1 Flagships Track 2 ร่วมกับสำนักงานจัดหาและจัดการสินทรัพย์ จัดการสัมมนาภายใต้หัวข้อ “การบริหารการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้บริหาร” ผ่านระบบ ZOOM Meeting โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการ เทคนิค และแนวทางการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างของ มจร. สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับ คณะ สำนัก สถาบัน สามารถนำหลักการไปดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริหารการจัดซื้อจัดจ้างโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้

โดยการสัมมนาได้รับเกียรติจาก ผศ. ดร.ประเสริฐ คันธมาพันธ์ รองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายบริหาร กล่าวเปิดงาน และบรรยายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) จากนั้น คุณปฏิสนธิ วิเศษวาณิช รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานจัดหาและจัดการสินทรัพย์ บรรยายหลักการและเทคนิคการจัดซื้อจัดจ้างที่สำคัญ ร่วมด้วย คุณวิภา รุ่งเรืองพลากร ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหาและจัดการสินทรัพย์ บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับระบบงานวิจัย บริการวิชาการ และงานจ้างที่ปรึกษา จากนั้นเป็นกิจกรรม Workshop แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำเสนอข้อมูลในประเด็นการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในอนาคต โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม A - การกำหนด SPEC ที่ตรงกับความต้องการ เหมาะสมและตรงตามเวลา กลุ่ม B - ระเบียบงานวิจัย บริการวิชาการ และงานจ้างที่ปรึกษา ปิดท้ายด้วย ผศ. ดร.มารอง ผดุงสิทธิ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารการเงิน ทรัพย์สินและสารสนเทศ สรุปภาพรวมการสัมมนาและปิดการประชุม โดยการสัมมนาครั้งนี้มีบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของคณะ/ สำนัก/ หน่วยงานเข้าร่วมกว่า 140 คน

7. กลไกการนำแนวคิดการนำสังคมสู่จริตต่อยอดต่อกับการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เน้นการบูรณาการการจัดการสอนในรายวิชาที่เน้นบัณฑิตเป็นคนที่ ชื่อสัตย์ สุจริต มีการปรับปรุงหลักสูตรและรายวิชาตลอดปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ดำเนินการโดยกลุ่มงานบริหารหลักสูตร สำนักงานพัฒนาการศึกษา เน้นการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส



ETS

เราจะทำอะไรได้บ้าง...
เพื่อลดการทุจริต
ในการสอบออนไลน์
(Innocent Until Proven Guilty)

โดย: ดร.กมลจติ สิทธิการ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตัวอย่างการผสมผสานปลูกฝัง เรื่องเป็นคนสุจริตให้กับนักศึกษา

8. การดำเนินการเพื่อปรับปรุงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีให้ดีขึ้นทุกปี เป็น การดำเนินงานตามข้อเสนอของโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA

ก่อนการประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปี 2565 ช่วงตุลาคม 2564 - กรกฎาคม 2565

มหาวิทยาลัยฯ ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดยในปี พ.ศ.2564 มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ A สูงมาก คะแนนร้อยละ 92.29 แต่ยังมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงในเรื่องการรับรู้ของบุคลากรภายใน IIT

มหาวิทยาลัย มีการดำเนินการ ITA อย่างต่อเนื่องจากปี 2564 ดังนี้

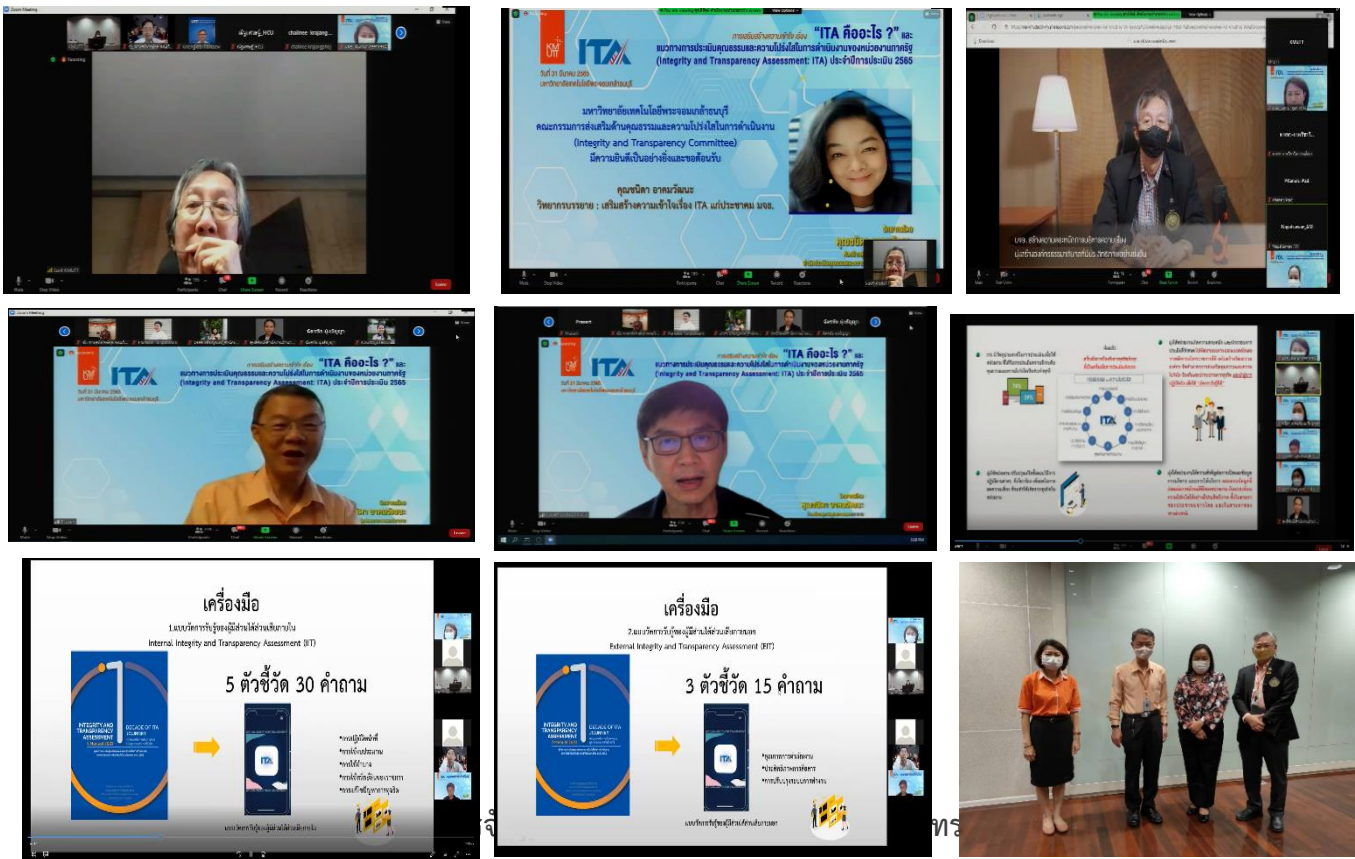
- นำผลการประเมิน ITA ปี 2564 เสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย แจ้งเพื่อรับทราบและขอคำแนะนำในการดำเนินการ สภามหาวิทยาลัยขอให้มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษาตรวจประเมินและขอให้เน้นเรื่อง การสื่อสารภายในให้ประชาคมทราบ

- มีการวิเคราะห์ผลจุดอ่อน จุดแข็งของการประเมินปี 2564 เพื่อรองรับการประเมินปี 2565 โดยอธิการบดี และผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินการเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ติดตามสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง

เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยคณะกรรมการส่งเสริมด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Committee) ได้จัดกิจกรรมบรรยายเสริมสร้าง ความเข้าใจ เรื่อง “ITA คืออะไร ?” และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีการประเมิน 2565 ซึ่งได้รับเกียรติจาก คุณชนิดา อาคมวิวัฒน์ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบและวิชาการ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ โดยมี รศ. ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย อธิการบดี ผศ. ดร.ประเสริฐ คันธมานนท์ รองอธิการบดี

อาวุโสฝ่ายบริหาร ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล และ อาจารย์ธนิศรณี จิระพรชัย รองอธิการบดีฝ่ายแผนและสารสนเทศ กล่าวต้อนรับและเปิดการบรรยาย เวลา 13.30 – 16.30 น. ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Meeting)

การจัดกิจกรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้เรียนรู้ เข้าใจ เรื่อง ITA รับทราบนโยบายและแนวทางการประเมิน ITA ประจำปีการประเมิน 2565 และมุ่งหวังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนากระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรธรรมาภิบาล ส่งเสริมการทำงานด้วยความมีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก มีผู้บริหารจากหน่วยงานต่างๆ และบุคลากร เข้าร่วมรับฟังการบรรยายจำนวน 231 ท่าน ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโครงการ มีการเผยแพร่ข่าวสู่สาธารณะที่ มจร. จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง “ITA คืออะไร” เตรียมความพร้อมสู่การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส - KMUTT





ภาพสื่อประชาสัมพันธ์ที่ดำเนินการในปี 2565 เพื่อสร้างความเข้าใจในกลไกป้องกันทุจริต

หลังการประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปี 2565 ช่วงสิงหาคม 2565 - กันยายน 2565

มหาวิทยาลัย ได้นำเสนอผลการประเมิน ITA ต่อสภามหาวิทยาลัย และคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ 3/2565 (นัดพิเศษ) เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2565 ได้รับทราบผลการประเมินคุณธรรมฯ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ของมหาวิทยาลัย และได้ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุง แก่มหาวิทยาลัยและคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุง เตรียมรองรับการประเมิน ITA รอบใหม่ประจำปีงบประมาณ 2566 นั้น สรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาและการพัฒนาและปรับปรุง ITA ดังนี้

(1) การสื่อสารภายใน/ภายนอก เรื่องผลการประเมิน ITA ปี 2565

มหาวิทยาลัย ได้จัดให้มีการสื่อสารให้กับประชาคมภายใน มจร. และบุคคลภายนอก ได้แก่ กลุ่มศิษย์เก่า เรื่องผลการประเมิน ITA ปี 2565 พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของการประเมินมีตัวชี้วัดที่ยังเป็นจุดอ่อน ได้แก่

- การใช้งบประมาณ
- การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- การแก้ไขปัญหาการทุจริต และการป้องกันการทุจริต

ผลการดำเนินการที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจ รวมถึงการประชุมสำคัญของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- การประชุมคณะกรรมการประสานงานบริหาร ในการประชุมครั้งที่ 7 วันที่ 22 สิงหาคม 2565
- การประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA วันที่ 29 สิงหาคม 2565

- การประชุมผู้อำนวยการสำนักงาน หัวหน้ากลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี วันที่ 31 สิงหาคม 2565
- กิจกรรมอธิการบดีพบประชาคม เพื่อชี้แจงผลการประเมิน ITA และรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2565
- การประชุมร่วมกับสมาคมนักศึกษาเก่าๆ วันที่ 29 กันยายน 2565

นอกจากนี้ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รายงานผลการประเมินติดประกาศเผยแพร่ทั่วไปและบน website ของมหาวิทยาลัย



อ่านเอกสารเผยแพร่ภายในและภายนอก ได้ที่

<https://ita.kmutt.ac.th/document/ITA-2022.pdf>

The image is a screenshot of a social media post from the Faculty of Education and Human Resources (สภาคณาจารย์และพนักงาน มจร.) at KMUTT. The post is dated September 7, 2022. It contains the following text:

สภาคณาจารย์และพนักงาน จัดโครงการเสวนาชี้แจงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ในหัวข้อ "ITA คืออะไร? ทำไมเราไม่ผ่าน" ในวันพุธที่ 7 กันยายน 2565 เวลา 09.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุมจรัส ฉายะพงศ์ อาคารเรียนรวม 2 ชั้น 2 และผ่านระบบออนไลน์ Zoom โดยได้รับเกียรติจาก รศ.ดร.สุวิทย์ แซ่เตีย อธิการบดี เป็นประธานเปิดการเสวนา พร้อมด้วย ผศ.สุนทร อึ้งคะสิริกุล รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล และนางสาวฉันทนา ภูธรากรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ บรรยายชี้แจงเกี่ยวกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2565 ของ มจร. และในช่วงท้ายเป็นการถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมิน ITA เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สำหรับนำไปพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในมีถัดไป

The post also includes a graphic with the ITA logo and the text "ITA คืออะไร? ทำไมเราไม่ผ่าน" (What is ITA? Why didn't we pass?). The graphic also mentions the date "ประจำปี 2565" (Fiscal Year 2022) and the time "วันพุธที่ 7 กันยายน 2565 เวลา 09.00 - 12.00 น." (Wednesday, September 7, 2022, 09:00 - 12:00 PM). There are also photos of the speakers and the audience.

(2) การจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยต่อสาธารณะ ITA

มีการประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดทำข้อมูลเปิดเผยต่อสาธารณะ เช่น สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนิติการ และทีมฝ่ายประสานงานข้อมูล ITA เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการข้อมูลหรือเอกสารที่ต้องเผยแพร่ตามองค์ประกอบข้อมูลตามเงื่อนไขของสำนักงาน ป.ป.ช.

(3) การสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ITA

การบูรณาการเรื่องเกี่ยวกับหลักการและหลักเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคลากรภายในของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งหวังให้มีการนำแนวปฏิบัติตามเกณฑ์ชี้วัดของ ITA ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย การป้องกันและปราบปรามทุจริต และการปรับปรุงคุณภาพงานของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน โดยการสื่อสาร ITA และนำข้อปฏิบัติ ITA มาสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานผ่านคณะกรรมการประสานบริหาร คณะกรรมการเฉพาะกิจ ITA คณะทำงานเครือข่าย Flagships Track2 คณะทำงาน Productivity Improvement คณะทำงาน Daily management และที่ประชุมผู้อำนวยการสำนักงานในสำนักงานอธิการบดี เป็นต้น

สำหรับเรื่องการดำเนินการตามแผนปรับปรุงและพัฒนาผลการประเมิน ITA ในรอบปี 2565 ยังมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดูได้จากรายงานผลการดำเนินการ ในปี 2566