


O43

การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน



ผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
(รอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง 31 มีนาคม 2565)

ผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

จากค่าคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับคะแนนการประเมิน ๘๖.๓๔ จากคะแนน ๑๐๐ คะแนน โดยมีผลการประเมินระดับ A ซึ่งหมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ซึ่งนำไปสู่การกำหนดมาตรการเพื่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ดังนี้

มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- ๑) บุคลากรควรปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม
- ๒) บุคลากรต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน
- ๓) บุคลากรต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง

เป้าประสงค์ที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์

หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- ๑) บุคลากรต้องรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- ๒) การใช้จ่ายงบประมาณต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้
- ๓) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
- ๔) เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยวิธีการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

เป้าประสงค์ที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- ๑) บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม
- ๒) บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของงานอย่างถูกต้อง
- ๓) ผู้บังคับบัญชาต้องมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- ๑) กรณีมีการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง
- ๒) บุคลากรต้องรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๓) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

เป้าประสงค์ที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

- ๑) ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต
- ๒) ปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงานมีการแก้ไขทันที่ มีซักข่า
- ๓) หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต ดังนี้ เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริตและลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต
- ๔) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่จะต้องพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัด

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็น จุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดที่ ๑	การปฏิบัติหน้าที่	๑. บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๑. บุคลากรยังคงปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้น้อย ตามประเด็น ดังนี้ การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดน้อย ระยะเวลา การให้บริการล่าช้า
		๒. บุคลากรไม่มีการรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม	๒. บุคลากรยังคงปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวไม่เท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
		๓. บุคลากรไม่มีการให้ส่งของตอบแทนแก่บุคคลภายนอกหรือเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๓. บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติ ดังนี้ ให้ความสำคัญกับธุรกิจส่วนตัวมากกว่าความสำคัญกับงานขาดความพร้อมรับมือกับความผิดพลาดเกิดจากตนเอง
ตัวชี้วัดที่ ๒	การใช้งบประมาณ	๑. หน่วยงานไม่มีการกระทำใด ๆ ที่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๑. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
		๒. หน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง	๒. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าน้อย
			๓. หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้างที่อาจไม่โปร่งใสและอาจจะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
			๔. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณน้อย
ตัวชี้วัดที่ ๓	การใช้อำนาจ	๑. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานไม่เคยสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๑. บุคลากรบางส่วนมีการรับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นธรรม
		๒. ผู้บังคับบัญชาไม่มีพฤติกรรมสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยงต่อการทุจริต	๒. การประเมินผลการปฏิบัติอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง
		๓. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่เคยมีการกระทำ ดังนี้ การถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง การเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๓. การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษา ดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษาอาจไม่เป็นธรรม

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดที่ ๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑. บุคลากรภายในหน่วยงานไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๑. บุคลากรปฏิบัติบางส่วนไม่มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง
		๒. ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการให้บุคคลภายนอกหรือเอกชนใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง
			๓. หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์น้อย
ตัวชี้วัดที่ ๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๑. หน่วยงานมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตและมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตน้อย
			๒. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้รับการแก้ไขน้อย
			๓. หน่วยงานมีการดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงานด้านการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริตน้อย
			๔. หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานน้อย

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
			๕. เมื่อบุคลากรพบการทุจริตในหน่วยงาน บุคลากรยังมีความไม่มั่นใจว่าจะสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้ไม่มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและไม่มั่นใจว่าจะปลอดภัยหรือจะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง
ตัวชี้วัดที่ ๖	คุณภาพการดำเนินงาน	<p>๑. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดและเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล</p> <p>๔. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ไม่เคยติดต่อร้องขอให้ผู้ขอรับบริการให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ</p> <p>๕. หน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก</p>	
ตัวชี้วัดที่ ๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	<p>๑. การเผยแพร่ข้อมูลมีความเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย</p> <p>๒. หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน</p>	๑. ผู้ที่มาติดต่อหน่วยงานได้รับการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่ชัดเจน

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
		<p>๓. หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ</p> <p>๔. หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p>	
ตัวชี้วัดที่ ๘	การปรับปรุงระบบการทำงาน	<p>๑. เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น</p> <p>๒. หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น</p> <p>๓. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น</p> <p>๔. หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น</p>	๑. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานน้อย

ผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุอยู่ระหว่างการดำเนินงานยังไม่ดำเนินงาน	บรรลุ				
๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพิ่มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต	๑) บุคลากรควรปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม ๒) บุคลากรต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน ๓) บุคลากรต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	บรรลุ	๑. หน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการนักศึกษา มีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการแก่นักศึกษา ประชาชนทั่วไป ที่เข้ามาติดต่ออย่างชัดเจนไว้ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. บุคลากรทุกคนยึดหลักการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นตามธรรมมาภิบาลตาม ตามคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. ๒๕๕๕ และคู่มือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. ๒๕๕๕	ทุกคณะ สำนัก สถาบัน	คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุ อยู่ระหว่างการดำเนินงาน ยังไม่ดำเนินงาน	รายละเอียด				
<p>๒. การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้</p>	<p>๑) บุคลากรต้องรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน</p> <p>๒) การใช้จ่ายงบประมาณต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้</p> <p>๓) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</p> <p>๔) เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยวิธีการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน</p>	บรรลุ	<p>๑) มีการจัดประชุมระดับหน่วยงานเพื่อแจ้งความคืบหน้าของการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อเป็นการเร่งการเบิกจ่ายอีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>๒) การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้ติดตาม สอบทานการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นรายไตรมาสอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓) การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามกระบวนการและระเบียบ กระบวนการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>	ทุกคณะ สำนัก สถาบัน	คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
<p>๓. การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิด</p>	<p>๑) บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม</p> <p>๒) บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของงานอย่างถูกต้อง</p> <p>๓) ผู้บังคับบัญชาต้องมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม</p>	บรรลุ	<p>๑) หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • แบบประเมินผลการทดลองงานพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) 	คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	คณะกรรมการ บริหาร มหาวิทยาลัย (กบ.)	๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุอยู่ระหว่างการดำเนินงานยังไม่ดำเนินงาน	รายละเอียด				
การแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง			<ul style="list-style-type: none"> • แบบประเมินผลการทดลองงานพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) • แบบประเมินผลการทดลองงานพนักงานราชการ • แบบประเมินผลการทดลองงานลูกจ้างชั่วคราว • แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหาร ๒) การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม มีการกำหนดตามความเหมาะสมตามภาระงานของแต่ละบุคคล ซึ่งหน่วยงานจะตั้งงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี				

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุอยู่ระหว่างการดำเนินงานยังไม่ดำเนินงาน	รายละเอียด				
๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย	๑) กรณีมีการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ๒) บุคลากรต้องรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๓) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	บรรลุ	๑. มีแบบฟอร์มการยืม-คืน ครุภัณฑ์ ๒. หน่วยงานภายในมีการกำหนดเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่การควบคุมครุภัณฑ์ประจำหน่วยงาน และมีการตรวจนับครุภัณฑ์ประจำปี ๑ ครั้งต่อปี ๓. มีการตรวจนับครุภัณฑ์ประจำปีและมีการรายงานผลให้ สตง. รับทราบ ปีละ ๑ ครั้ง	ทุกคณะ สำนัก สถาบัน	คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุอยู่ระหว่างการดำเนินงานยังไม่ดำเนินงาน	รายละเอียด				
<p>๕ การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต</p>	<p>๑) ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต</p> <p>๒) ปัญหาคอร์รัปชันภายในหน่วยงานมีการแก้ไขทันที่ มีซิกซ์</p> <p>๓) หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต ดังนี้ เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริตและลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต</p> <p>๔) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต</p>	บรรลุ	<p>หน่วยงานมีการจัดทำประกาศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) • แถลงการณ์อธิการบดี เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วม • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง มาตรการในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ 	<p>คณบดี</p> <p>ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน</p>	<p>รองอธิการบดี</p> <p>ฝ่ายบริหาร</p>	<p>คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบ.)</p>	<p>๓๐</p> <p>กันยายน ๒๕๖๕</p>

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน		ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
		บรรลุอยู่ระหว่างการดำเนินงาน ยังไม่ดำเนินงาน	รายละเอียด				
			<ul style="list-style-type: none"> • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันการรับสินบน • ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 				

ภาคผนวก

สแกนแล้ว
- 8 มี.ค. 2565

สำนักงานอธิการบดี
เลขที่รับ..... 1470
วันที่..... - 7 มี.ค. 2565
เวลา..... 12-52 น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...หน่วยงานตรวจสอบภายใน...โทร. ๑๑๑๖๐...๑๑๑๖๑

ที่...อว.๑๖๓๑.๑๑.๑๑.๐๘/๐๕๗...วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง...รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เรียน อธิการบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในรูปแบบ : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือ แบบวัด OIT จำนวน ๔๓ ตัวชี้วัด นั้น

ในการนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ในฐานะผู้ประสานงานและคณะทำงาน จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัด OIT ข้อ O๔๓ เรื่อง การแสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา...*นางสาวกัญญา ตรีรัตน์*

หากเห็นชอบตามเสนอเห็นควรมอบ...*นางสาวกัญญา ตรีรัตน์*

โมจินท์

(นางสาวชมจันทร์ รักษาพรต)

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

โมจินท์
(นายสมศักดิ์ นิโรจน์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- 7 มี.ค. 2565

(นางสาวกัญญา ตรีรัตน์)

รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ มีมกระโทก
รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไวคุณท์ ทองสุวิมล)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

ททช

ลงนาม

อนุมัติ

พิจารณา

จัดตาม

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

วันที่..... 10 มีนาคม 2564

ส่วนราชการ..... หน่วยงาน ศสวอ สอวทส

เรื่อง..... ขอเผยแพร่ ข้อมูล บนเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ด้วยหน่วยงาน..... ศสวอ สอวทส มีความประสงค์ใ ครขอความอนุเคราะห์
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดังรายละเอียดต่อไปนี้
นางดร อทินันดร อท นภดร ดร เรือ ส่วเรณิ ดุจ อรวม และ ตาม T มีว ไร สอวทส หน่วยงาน.

โดยเผยแพร่ตั้งแต่วันที่..... 10 มี.ค. 2564 ถึงวันที่

เอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย
 ไฟล์ ประเภท..... PDF ชื่อไฟล์..... นางดร อทินันดร นภดร ดร เรือ

เอกสารจำนวน..... หน้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)..... วิพร.

(..... นางสาวปัทมา ศรีสรจันทร

ตำแหน่ง..... นักบรรณว สอวทส

(เฉพาะสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)

มอบ..... ลงชื่อ..... <u>ผอ.สำนักวิทยา</u> (.....)/...../.....	มอบ..... ลงชื่อ..... <u>หัวหน้างาน</u> (.....)/...../.....
มอบ..... ลงชื่อ..... <u>หัวหน้าศูนย์ฯ</u> (.....)/...../.....	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ลงชื่อ..... <u>ผู้ดำเนินการ</u> (.....)/...../.....