

O42

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน

**มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

นำค่าคะแนนจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มาประเมินผลการวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)		
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๘๒
๒	การใช้งบประมาณ	๗๔.๐๓
๓	การใช้อำนาจ	๘๐.๑๕
๔	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๗๕.๖๐
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๑.๗๓
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)		
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๗.๕๖
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๕.๑๒
๘	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๓.๘๗
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)		
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๙๓.๗๘
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕
ค่าคะแนนเฉลี่ย		๘๖.๓๔
ระดับผลการประเมิน		A

รายละเอียดการวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องและต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

จากรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปรากฏว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับคะแนนการประเมิน ร้อยละ ๘๖.๓๔ อยู่ในระดับผลการประเมิน : A ซึ่งถือว่าหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุง ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน โดยเป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส และต้องเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

๒. แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ โดยสามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้น ได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๓. แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ผ่านทางหน้าเว็บไซต์ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็น “การสื่อสารได้สองทาง” ยกตัวอย่างเช่น Web board, กล่องข้อความถาม - ตอบ เป็นต้น

๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานมากขึ้น

๕. สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

๖. ส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยเพิ่ม การให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

๗. ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

๘. เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๙. แก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของอย่างจริงจัง

๑๐. ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๑๑. เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

๑๒. พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

๑๓. เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานให้มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต

๑๔. ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง
๑๕. ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ
๑๖. พึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมการณ์มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น
๑๗. ให้ตรวจสอบว่าบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด
๑๘. เพิ่มกลไกกำกับให้หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๑๙. เพิ่มการกำกับติดตาม ถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง
๒๐. เพิ่มความตระหนักของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานโดยต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง
๒๑. ให้ตรวจสอบว่าประเด็นการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้อื่นว่าเป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนดมากน้อยเพียงใด
๒๒. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น
๒๓. เพิ่มกลไกกำกับหน่วยงาน โดยให้มีการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
๒๔. เพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนมากขึ้น

การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่จะต้องพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัด

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็น จุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
ตัวชี้วัดที่ ๑	การปฏิบัติหน้าที่	๑. บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๑. บุคลากรยังคงปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อได้น้อยตามประเด็น ดังนี้ การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดน้อย ระยะเวลา การให้บริการล่าช้า

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
		<p>๒. บุคลากรไม่มีการรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจ ใน โอกาส ต่าง ๆ โดยปกติ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีการให้สิ่งของตอบแทนแก่บุคคลภายนอกหรือเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต</p>	<p>๒. บุคลากรยังคงปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวไม่เท่าเทียมกัน</p> <p>๓. บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติ ดังนี้ ให้ความสำคัญกับธุรกิจส่วนตัวมากกว่าความสำคัญกับงานขาดความพร้อมรับผิดชอบความผิดพลาดเกิดจากตนเอง</p>
ตัวชี้วัดที่ ๒	การใช้งบประมาณ	๑. หน่วยงานไม่มีการกระทำใด ๆ ที่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๑. บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
		๒. หน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง	๒. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าน้อย
			๓. หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้างที่อาจไม่โปร่งใสและอาจจะเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
			๔. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณน้อย
ตัวชี้วัดที่ ๓	การใช้อำนาจ	๑. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานไม่เคยสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๑. บุคลากรบางส่วนมีการรับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นธรรม
		๒. ผู้บังคับบัญชาไม่มีพฤติกรรมสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยงต่อการทุจริต	๒. การประเมินผลการปฏิบัติอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง

ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ITA		จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐)	จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๐)
		๓. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่เคยมีการกระทำ ดังนี้ การถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง การเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๓. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อาจไม่เป็นธรรม
ตัวชี้วัดที่ ๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑. บุคลากรภายในหน่วยงานไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	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 บุคลากรยังมีความไม่มั่นใจว่าจะสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้ ไม่มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและไม่มั่นใจว่าจะปลอดภัยหรือจะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง
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)
		๓. หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ	
		๔. หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	
ตัวชี้วัดที่ ๘	การปรับปรุงระบบการทำงาน	๑. เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	๑. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานน้อย
		๒. หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น	
		๓. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	
		๔. หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	

มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เป้าประสงค์ที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงินทรัพย์สิน 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 ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง 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 รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในระส่วส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

แนวปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

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

เป้าประสงค์ที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น 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 มิชักช้า
- ๓) หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต ดังนี้ เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริตและลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต
- ๔) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ตารางแสดงรายละเอียดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในระดับ คณะ สำนัก สถาบัน

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
<p>๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกัน เป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต</p>	<p>๑) บุคลากรควรปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามขั้นตอนอย่างเหมาะสม</p> <p>๒) บุคลากรต้องปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๓) บุคลากรต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง</p>	<p>ทุกคณะ สำนัก สถาบัน</p>	<p>คณบดี</p> <p>ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน</p>	<p>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>
<p>๒. การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายของบุคลากรภายใน</p>	<p>๑) บุคลากรต้องรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน</p> <p>๒) การใช้จ่ายงบประมาณต้องมีความคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้</p> <p>๓) การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</p> <p>๔) เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยวิธีการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน</p>	<p>ทุกคณะ สำนัก สถาบัน</p>	<p>คณบดี</p> <p>ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน</p>	<p>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
<p>ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้</p>					
<p>๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในระสวนตัวของผู้บังคับหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง</p>	<p>๑) บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ๒) บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของงานอย่างถูกต้อง ๓) ผู้บังคับบัญชาต้องมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม</p>	<p>คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน</p>	<p>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p>	<p>คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบ.)</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>
<p>๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่จัด</p>	<p>๑) กรณีมีการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ๒) บุคลากรต้องรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๓) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง</p>	<p>ทุกคณะ สำนัก สถาบัน</p>	<p>คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน</p>	<p>รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>

เป้าประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้กำกับติดตาม	กำหนดแล้วเสร็จ
เงินและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย					
๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต	๑) ผู้บริหารสูงสุดต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ๒) ปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงานมีการแก้ไขทันทั่วทั้งมีซ้กซ้า ๓) หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต ดังนี้ เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริตและลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต ๔) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต	คณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบ.)	๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ภาคผนวก

๓๗
สแกนแล้ว
11 ม.ค. 2565

สำนักงานอธิการบดี
เลขที่รับ..... 0113
วันที่..... 10 ม.ค. 2565
เวลา..... 10-11 น.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หน่วยงานตรวจสอบภายใน โทร. ๑๐๑๖๐ , ๑๐๑๖๑

ที่ อว.๑๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๘/๑๑๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามเกณฑ์การตรวจสอบประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน อธิการบดี

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการออกมาตรการภายใน คือ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน นั้น

หน่วยงานตรวจสอบภายใน ในฐานะผู้ประสานงานและคณะทำงาน จึงได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น การกำหนดมาตรการ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ข้อ ๐๔๒ และสรุปผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะขอบคุณยิ่ง

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา *ม.ค.๑๖๓๑.๐๑.๐๑.๐๘/๑๑๐*

ไมจันทร์

(นางสาวชมจันทร์ รักษาพรต)
หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หากเห็นชอบตามเสนอ

เรียนขอ *อนุมัติการส่งมอบ*

๑๕
(นายสมศักดิ์ นิโรจน์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
10 ม.ค. 2565

(นางสาวศรสา อ่อนถาวร)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ มีมกระโทก
รองอธิการบดี
10 ม.ค. 2565

มอบ ๓/๑๐ ๒๖/๑/๖๕

- ทราบ
- ลงนาม
- อนุมัติ
- อนุมัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล" จัดตามแผน

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

วันที่ 12 มกราคม 2566

ส่วนราชการ สำนักงาน ทรออสบชช

เรื่อง ขอเผยแพร่ข้อมูล บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้วยหน่วยงาน ทรออสบชช มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ดังรายละเอียดต่อไปนี้
แบบขอทท : ขอมติการร่วมเตรียมเอกสารและตามไปว่าไร บชชใน แนวทาง ขนวิเทศวิเคราะงกิจ รำไพพรรณี
ประจำจังหวัดปราจีน 2566

โดยเผยแพร่ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2566

ถึงวันที่

เอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

ไฟล์ ประเภท PDF

ชื่อไฟล์ ขอมติการร่วมเตรียมเอกสาร

เอกสารจำนวน.....หน้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ) วิภา
(นางสาววิภา ศรีสรจันทร)
ตำแหน่ง นักบริหาร บชช

(เฉพาะสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)

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