

035

**รายงานผลการดำเนินงาน
เพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	สรุปผลการดำเนินงานตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินงาน
1	จัดทำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อแจ้งประชาคม มรภ.จันทรเกษม ทราบแนวปฏิบัติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานและทิศทางเดียวกัน	กองบริหารงานบุคคล	มิ.ย. 2566	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว 	บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐาน และทิศทางเดียวกัน
2	พัฒนาระบบการให้บริการนักศึกษาผ่าน Application เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการกับนักศึกษา	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	ก.ย. 2566	ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบ เพื่อเปิดใช้งาน 	นักศึกษาเกิดความพึงพอใจต่อระบบการให้บริการ โดยสามารถเข้าถึงง่าย สะดวกต่อการใช้งาน
3	จัดทำนโยบายและรณรงค์ “No Gift Policy”	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	ม.ค. 2566	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว 	มรภ.จันทรเกษม มีบรรยากาศของการรณรงค์นโยบาย “No Gift Policy” ในช่วงเทศกาลปีใหม่
4	รณรงค์การป้องกัน ส่งเสริมไม่ให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกมิติ “มจช.ต่อต้านคอร์รัปชัน”	งานประชาสัมพันธ์	ม.ค. 2566	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว 	มรภ.จันทรเกษม มีบรรยากาศของกระตุ้น ปลุกจิตสำนึกด้านการต่อต้านคอร์รัปชันในทุกมิติ

ลำดับ	มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	สรุปผลการดำเนินงาน ตามมาตรการหรือกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จ ของการดำเนินงาน
5	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของ มรภ.จันทระเกษม โดยการ 1. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินต่อสัญญาตลอดชีพ โดยระบุให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกคนต้อง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในภาระงานที่รับผิดชอบ อย่างน้อย 1 เรื่อง 2. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณภาพของคู่มือ เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	กองบริหารงาน บุคคล	ก.ย. - ต.ค. 2566	จำนวนคู่มือที่มีมาตรฐาน ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย กำหนด (จำนวน 73 เรื่อง)	บุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือ บุคลากรที่โอนย้ายข้ามสาย งาน สามารถศึกษาวิธีการ หรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการ เรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีผลการดำเนินงานตาม มาตรฐาน
6	เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน โดยกำหนดให้ทุกคณะ จัดทำช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนทางเว็บไซต์	ทุกคณะ/ กองกลาง งาน ประชาสัมพันธ์	มี.ค. 2567	ร้อยละของคณะที่มีช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนทาง เว็บไซต์ ต่อจำนวนคณะ ทั้งหมด (ร้อยละ 100)	นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน มีช่องทางการร้องเรียน ใน เรื่องที่รู้สึกไม่ได้รับความเป็น ธรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้ ผู้บริหารระดับสูง รับรู้ และ แก้ปัญหาได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
7	ประชุมบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และจัดทำสื่อ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการกระตุ้น มีจิตสำนึกในการ พัฒนาทางจริยธรรมส่วนบุคคลมากขึ้น	กองบริหารงาน บุคคล	6 มี.ค. 2567	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม การประชุม เพื่อพัฒนา จริยธรรม จำนวน 320 คน	ส่งผลให้บุคลากรมีมาตรฐาน ทางจริยธรรม ด้านการ คำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และ การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการเพิ่มขึ้น

