



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
เรื่อง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้ตระหนัก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ของหน่วยงานรัฐที่พึงมีต่อประชาชน ตามมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๑ แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงเห็นควรประกาศการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เรื่อง การส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส แบ่งตัวชี้วัด ออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความโปร่งใส (Transparency Index) โดยให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑) สามารถให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง และ ครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวก และรวดเร็ว

๑.๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามระเบียบ และที่กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๓) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑.๔) ดำเนินการจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ตามระเบียบ

(๒) ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยให้บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑) มีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและ เต็มประสิทธิภาพ

๒.๒) ปฏิบัติงาน....

๒.๒) ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาผู้ที่ได้รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๒.๓) มีเจตจำนงสุจริตในการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความ ผิดพลาด

(๓) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยให้บุคลากรในหน่วยงานดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑) ไม่ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่นการเรียกรับ เงินสิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติ/ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตน หรือผู้อื่นผู้ใด

๓.๒) ไม่ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริต ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่ เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างบุคลากรของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือ การอนุมัติใดๆ

(๔) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยให้บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑) มีพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอด แก่กัน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรจะเป็นการ ปฏิบัติหรือทัศนคติที่ดี เป็นการกล่อมเกลாதงสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้

๔.๒) มีการปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรมการทุจริต

๔.๓) มีการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เห็น ความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริต ได้

(๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยให้บุคลากร ในหน่วยงานดำเนินงาน ดังนี้

๕.๑) มีการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๕.๒) มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้อง เป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

๕.๓) ผู้บริหารมีกระบวนการที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายใน หน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

/๕.๔) มีการบริหาร....

๕.๔) มีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

๕.๕) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้มอบหมายไป ตลอดจนรับผิดชอบในผลของงานที่ได้มอบหมายไปด้วย

๕.๖) มีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร เนาวนนท์)

รักษาราชการแทนอธิการบดี

ที่ ๑๘๓/๒๕๖๒