



NurseCMU
ZERO CORRUPTION

รายงานข้อมูลสถิติการร้องเรียนการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ 2565

จัดทำโดย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียน กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ
ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565
ไตรมาส 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2564

ร้องเรียนเรื่องทุจริต											
ลำดับ ว/ด/ป	ผู้ถูก กล่าวหา	ผู้ถูก กล่าวหา ตำแหน่งใน ขณะที่ถูก กล่าวหา	ข้อกล่าวหา	วันเวลา เกิดเหตุ	ที่เกิดเหตุ	ผลการดำเนินงานและความคืบหน้า					
						ทางอาญา	เอกสารอ้างอิง	ทางวินัย	เอกสารอ้างอิง	ทาง ปกครอง	เอกสารอ้างอิง
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สรุปแบบรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียน											
1. เรื่องร้องเรียนการทุจริต ไม่มีเรื่องร้องเรียน											

แบบรายงานข้อร้องเรียนและเสนอแนะ จากระบบ Nurse CMU-Voice of Customer System
 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565
 ไตรมาส 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2564 – 31 ธันวาคม 2564

Nurse CMU-Voice of Customer System			
ลำดับ	รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
1	ข้อเสนอแนะ	4	ได้ดำเนินการตอบข้อเสนอแนะแล้ว ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป ไม่ได้ถือว่าเป็นข้อร้องเรียนการทุจริต
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
	รวม	4	

ข้อเสนอแนะผ่านระบบ Nurse CMU-Voice of Customer System ของคณะพยาบาลศาสตร์

ข้อเสนอแนะ	ข้อชี้แจง
<p>1. การสื่อสารในองค์กรของผู้บริหารทุกระดับ บางเรื่องไม่ลงมาถึงผู้ปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่อัปเดต ไม่ถูกต้อง</p>	<p>ขอบคุณอย่างยิ่งสำหรับข้อเสนอแนะ คณะฯ ขอชี้แจง แนวทางการสื่อสารภายในองค์กรสู่ผู้ปฏิบัติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ในส่วนของนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของคณะฯ ที่ต้องผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ หลังจากมีมติเห็นชอบ เลขานุการคณะฯ จะดำเนินการแจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านที่ประชุมคณะกรรมการ HRM (สายสนับสนุน) ทราบ ซึ่งในที่ประชุมดังกล่าวหัวหน้างานทุกงานเป็นคณะกรรมการฯ จะรับทราบแนวนโยบาย และต้องทำหน้าที่ในการสื่อสารสู่บุคลากรในสังกัด 2. ในส่วนของการปรับกระบวนการทำงานของสายสนับสนุน จะต้องผ่านการประชุมหารือบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ร่วมกับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ HRM (สายสนับสนุน) ทุกครั้งที่มีการประชุม ปกติจะประชุมเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งหัวหน้างานทุกงานร่วมประชุมอยู่ด้วย นอกจากนี้ เลขานุการคณะฯ ยังได้มีการสื่อสารเน้นย้ำให้หัวหน้างานสื่อสารแนวทางการทำงานต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง <p>อย่างไรก็ตามคณะฯ จะได้แจ้งปัญหาการสื่อสารภายในองค์กรจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ ที่ยังมีปัญหาอยู่ให้คณะกรรมการ HRM (สายสนับสนุน) ทราบ เพื่อพิจารณาปรับวิธีการสื่อสารให้ชัดเจนและรวดเร็วขึ้น และเน้นย้ำให้หัวหน้างานทุกงานได้นำนโยบายและข้อสรุปในที่ประชุมไปสู่อุบัติการในสังกัด</p> <p>ขอขอบคุณอีกครั้งสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร</p>

ข้อเสนอแนะ	ข้อชี้แจง
<p>2. ความชัดเจนของแนวปฏิบัติด้านต่าง ๆ เช่น</p> <p>2.1 การทำงานเหลื่อมเวลา ไม่มีประกาศหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติในองค์กรสับสน (มีแต่แจ้งภายในหน่วยงานเท่านั้น)</p> <p>2.2 แนวปฏิบัติในการใช้งบประมาณของหลักสูตรเฉพาะทาง เป็นต้น</p>	<p>คณะขอตอบข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอมาดังนี้</p> <p>1. เนื่องจากคณะฯ อยู่ในระหว่างการทดลองการทำงานเหลื่อมเวลาเพื่อลดการเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของงานบริหารทั่วไป และงานบริการการศึกษา จึงยังไม่ได้มีการแจ้งให้บุคลากรในงานอื่น ๆ ได้รับทราบ ซึ่งขณะนี้การปฏิบัติงานดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ดี ดังนั้น คณะฯ จะได้จัดทำแนวปฏิบัติให้กับบุคลากรได้ทราบโดยทั่วกันต่อไป</p> <p>2. ในส่วนของแนวปฏิบัติการใช้งบประมาณของหลักสูตรเฉพาะทาง นั้น ท่านคณบดีจะประชุมหารือ กับประธานผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อตกลงและกำหนดแนวปฏิบัติการใช้งบประมาณดังกล่าว หลังจากนั้นจะประกาศแนวปฏิบัติให้ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป</p> <p>ขอขอบคุณสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการองค์กรต่อไป</p>
<p>3. แนวปฏิบัติในการลงเวลา/การเหลื่อมเวลาการทำงาน ควรจะมีการสื่อสารและกำหนดข้อปฏิบัติเป็นหนังสือหรือเรื่องแจ้งให้ชัดเจนและเป็นไปถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หากท่านไม่ยอมทำ และเกิดปัญหาบุคลากรในองค์กร เช่น การเกิดอุบัติเหตุระหว่างเหลื่อมเวลา ซึ่งเป็นเวลาพักกลับบ้าน หรือ บุคลากรท่านนั้นไป ในสถานที่เสี่ยงและติดโควิด ท่านจะรับผิดชอบอย่างไร หากเรื่องนี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม จะขอเพิ่มระดับเป็นการร้องเรียนแทนการเสนอแนะต่อไป</p>	<p>เนื่องจากการทดลองการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา สามารถปฏิบัติได้จริง คณะฯ จะดำเนินการจัดทำประกาศแนวปฏิบัติการทำงานเหลื่อมเวลา ให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน หลังจากที่ผ่านมาเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ซึ่งจะนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ เดือนมกราคม 2565 นี้</p> <p>ในส่วนของแนวปฏิบัติการลงเวลาแบบออนไลน์ คณะฯ จะได้ประสานกับรองคณบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ให้ชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในการลงเวลาแบบออนไลน์เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศแนวปฏิบัติการทำงานเหลื่อมเวลาต่อไป</p> <p>ขอขอบคุณสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการองค์กรต่อไป</p>