



สารสภานักงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปีที่ 30 ฉบับ ธันวาคม 2562 ISSN 1517-2507

รายงานผลการดำเนินงาน
สภานักงาน
ประจำปี 2562



สารสภานักงาน

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปีที่ 30 ฉบับ ธันวาคม 2562

ISSN 1517-2507

รายงานผลการดำเนินงานสภานักงาน

ประจำปี 2562

คำนำ

สารสภานักงาน ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสภานักงาน ชุดปัจจุบัน (วาระการดำรงตำแหน่ง 1 พฤศจิกายน 2560 – 31 ตุลาคม 2563) ในรอบปี 2562 ซึ่งได้รวบรวมผลการดำเนินงานและกิจกรรมของคณะกรรมการสภานักงานในรอบปี 2 ที่ได้ดำเนินงาน โครงการและกิจกรรม ต่าง ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย จึงได้รายงานผลการดำเนินงานสภานักงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบ

คณะผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ สภานักงานตลอดระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา และขอขอบคุณประธานสภานักงาน และกรรมการ สภานักงานทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำเอกสารเล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มา ณ โอกาสนี้

คณะผู้จัดทำ

สารจากประธานสภาพนักงาน

งานในรอบปีที่ 2 ของสภาพนักงานชุดปัจจุบัน อยู่ในช่วงคาบเกี่ยวระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยชุดเดิมกับชุดปัจจุบัน แต่หากแบ่งภาระงานสภาพนักงานสามารถออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) **ภาระงานประจำทุกปี** ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัย จนถึง การร่วมการคัดเลือกในระดับชาติ (ปอมท. และ ปชมท.) การร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ นับตั้งแต่ คณะกรรมการบริหารงานมหาวิทยาลัย ไปจนถึง คณะกรรมการเฉพาะกิจต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนมากหลายสิบชุด การเข้าร่วมประชุมที่ประชุมสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย(ปอมท.) ประจำทุกเดือน และที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ การเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษประจำปี ในเรื่องจรรยาบรรณ 2) **ภาระงานเฉพาะกิจ** เช่น การสรรหาคณบดี ผู้อำนวยการสำนักต่าง ๆ ซึ่งที่ผ่านมา มี คณะสารสนเทศและการสื่อสาร คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นปีแรกที่มีการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจสถานการณ์จรรยาบรรณของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ประจำปี 2562 ที่เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินหัวหน้าส่วนงานด้วย ที่สำคัญ คือ การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่ออธิการบดี และสภามหาวิทยาลัย ในหลายเรื่อง (ดูจากเอกสารภายในเล่ม) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร โดยเฉพาะเป็นผลจากการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เช่น เสนอแนะให้บริหารงานภายใต้การพิจารณาโครงการต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า การแต่งตั้ง สรรหาผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ การคัดค้านการลดอัตราค่าตอบแทนเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพฝ่ายนายจ้าง การเสนอแนะการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นธรรม ผลักดันให้มหาวิทยาลัยออกประกาศจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหาร และคณาจารย์ เป็นต้น

สำหรับงานในปีที่ 3 ซึ่งถือเป็นปีสุดท้าย นอกเหนือจากงานประจำแล้ว สภาพนักงาน จะทำการสำรวจ วิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน ตามข้อบังคับใหม่ซึ่งดำเนินการมาแล้ว 2 ปีแล้ว ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอย่างไร และจะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาปรับปรุงข้อบังคับต่อไป อีกทั้งจะดำเนินการส่งเสริมจรรยาบรรณ ด้วยการเผยแพร่สื่อชนิดต่าง ๆ การเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อจัดตั้งและสมทบกองทุนสวัสดิการและกองทุนเงินชดเชยพนักงาน เพื่อสำรองไว้เผื่อคราวฉุกเฉิน จำเป็น ในอนาคตจะได้ไม่มีปัญหาต่อพนักงานมหาวิทยาลัยรุ่นต่อ ๆ ไป

การบริหารงานมหาวิทยาลัยในยุคสมัยนี้แตกต่างจากอดีตที่ผ่านมาอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างมาก คือ จำนวนนักศึกษาที่ลดลงไปอย่างเห็นได้ชัด ยิ่งในบางสาขา หรือบางคณะลดลงไปกว่าร้อยละ 50 ผมเห็นว่าหากเราไม่ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ขาดการสรรหาหัวหน้าส่วนงานที่มีวิสัยทัศน์ ขาดการปรับแนวคิดการสอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เราจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ การดำเนินงานของสภาพนักงานที่ผ่านมา เรามีเจตนารมณ์ที่จะเสนอแนะในด้านการบริหารต่อมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย ในฐานะที่ปรึกษาตามกฎหมาย ในบางครั้งอาจไม่ถูกใจผู้บริหารมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัย รวมถึงบางบุคคลบ้าง แต่ก็มีเจตนาจำเป็นเพราะเห็นว่าเราเป็นตัวแทนจากบุคลากรมาทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต้องทำงานอย่างเต็มที่ บางครั้งก็บรรลุผล ในข้อเสนอแนะ บางครั้งก็ไม่ แต่ก็ได้คิดว่าเป็นฝ่ายค้านแต่อย่างใด และในโอกาสอีกไม่กี่เดือนที่จะมีการเลือกตั้งตัวแทนในสภาพนักงานชุดใหม่ ขอให้บุคลากรเลือกบุคคลที่มีความมุ่งมั่น เสียสละ และกล้าทำ กล้าตัดสินใจมาทำหน้าที่ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรย์สาสุภาพ

ประธานสภาพนักงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารประธานสภาพนั้กงาน	ข
สารบัญ	ง
หน้าที่สภาพนั้กงาน	1
ภารกิจประธานสภาพนั้กงาน	2
- การประชุม ปอมท.	2
- งานที่ได้รับมอบหมาย	3
ผลการดำเนินงานและกิจกรรมของสภาพนั้กงาน ประจำปี 2562	5
- การประชุมคณะกรรมการสภาพนั้กงาน	5
- ผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะสภาพนั้กงาน	6
- การจัดทำข่าวสภาพนั้กงาน	13
- สภาพนั้กงานพบปะรักษการแทนอธิการบดีรวมทั้งทีมผู้บริหาร และประชุม คณะกรรมการสภาพนั้กงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2562	14
- โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบาย การบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนั้กงาน	15
- สภาพนั้กงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ด้านการดำเนินการของสภาพนั้กงานมหาวิทยาลัย	16
- การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562	18
- พิธีมอบโล่พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	19
- การประเมินหัวหน้าส่วนงาน (คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก)	20
- การคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	21
- คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เข้าศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	22

สารบัญ

	หน้า
โครงการยุทธศาสตร์ ประจำปี 2562	24
1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2562	25
- บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และการปรับตัวในยุค Disruption” โดย ศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์ ฤทธิเดช เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.)	
- การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)	
2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการดำเนินการของ สภาพนักงานมหาวิทยาลัย	35
จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง	
แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	48
แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้	53

หน้าที่สภาพนักงาน

สภาพนักงานมีหน้าที่ ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภาพนักงาน พ.ศ. 2560 หมวด 1 องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย
- (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน
- (3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และเกียรติภูมิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (4) ประสานงานเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับสภาพนักงานของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

วิสัยทัศน์สภาพนักงาน

“เป็นองค์กรที่ธำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นธรรมของบุคลากร

และสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสวัสดิภาพ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากร
2. ชื่นชม ยกย่องคนดี ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. กระตุ้น ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
4. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยให้มีธรรมาภิบาล

เจตนารมณ์สภาพนักงาน

“เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต”

ภารกิจประธานสภาพนักรงาน

การประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.)

พ.ศ. 2561-2562

1. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 10/2561 เมื่อวันที่ 26-28 ตุลาคม 2561 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ
2. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 11/2561 เมื่อวันที่ 20-22 พฤศจิกายน 2561 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ
3. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 14-16 ธันวาคม 2561 มหาวิทยาลัยศรีนครพนม จังหวัดนครพนม
4. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 25-27 มกราคม 2562 มหาวิทยาลัยมหิดล จังหวัดนครปฐม
5. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 25-27 มกราคม 2562 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
6. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 29-31 มีนาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
7. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 26-28 เมษายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
8. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 24-26 พฤษภาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
9. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 28-30 มิถุนายน 2562 ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรุงเทพฯ
10. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 7/2562 เมื่อวันที่ 19-21 กรกฎาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพฯ
11. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 23-25 สิงหาคม 2562 ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ
12. เข้าร่วมประชุม ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญ ครั้งที่ 9/2562 เมื่อวันที่ 27-29 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ

งานที่ได้รับมอบหมาย

ภายในมหาวิทยาลัย

1. ประธานคณะทำงานเพื่อประสานการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการดีเด่น
2. ประธานคณะทำงานเพื่อประสานการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น
3. ประธานคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นมหาวิทยาลัยแม่
4. ประธานกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
5. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ และพนักงานราชการดีเด่น
6. คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
7. คณะกรรมการบริหารบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)
8. คณะกรรมการจรรยาบรรณ (แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย)
9. คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติของบุคคลที่พึงได้รับการเสนอชื่อเข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง
10. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน
11. คณะกรรมการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้น
12. คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
13. คณะกรรมการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการดีเด่น
14. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น
15. คณะกรรมการจัดการสวัสดิการบ้านพัก
16. คณะอนุกรรมการจัดการสวัสดิการบ้านพัก
17. คณะทำงานกลั่นกรองและพิจารณาการขอเข้าพักอาศัยในบ้านพักมหาวิทยาลัยแม่โจ้
18. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร
19. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้
20. คณะกรรมการพิจารณาการย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
21. คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้
22. คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
23. คณะกรรมการฝ่ายงานเลี้ยงแสดงความยินดีผู้ได้รับปริญญากิตติมศักดิ์และศิษย์เก่าดีเด่น
24. คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริง
25. คณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย
26. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านพัฒนาบุคลากร
27. คณะกรรมการ ร่างระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย
28. คณะกรรมการอำนวยการการบริหารทรัพย์สินและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

26. คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้านพัฒนาบุคลากร
27. คณะกรรมการ ร่างระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย
28. คณะกรรมการอำนวยการการบริหารทรัพย์สินและหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
29. คณะกรรมการจรรยาบรรณ
30. คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ
31. คณะกรรมการอุดหนุนและร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้
32. คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ในส่วนของผู้บริหาร
33. คณะกรรมการกองทุนวิจัยและพัฒนา
34. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
35. คณะกรรมการอำนวยการงานเกษตรแม่โจ้ ภูมิปัญญาแห่งการเกษตร จากภูผา สู่มหานคร
36. คณะกรรมการดำเนินงานจัดงานแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการมหาวิทยาลัยแม่โจ้
37. คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย)
38. คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งผู้แทนของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้
39. อนุกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัย

การสรรหาและการเลือกตั้ง (ปีงบประมาณ 2562)

ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการโดยตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

- กรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะสารสนเทศและการสื่อสาร
- กรรมการสรรหาคณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
- กรรมการสรรหาคณบดีคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

ผลการดำเนินงานและกิจกรรมของสภาพนักงาน ประจำปี 2562

การประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน

พ.ศ. 2561

1. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 7/2561 วันที่ 17 ตุลาคม 2561
เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
2. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 8/2561 วันที่ 18 ธันวาคม 2561
เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี

พ.ศ. 2562

1. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 1/2562 วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562
เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
2. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2562 วันที่ 4 เมษายน 2562
เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
3. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2562 วันที่ 1 พฤษภาคม 2562
เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
4. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 4/2562 วันที่ 19 มิถุนายน 2562
เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
5. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 วันที่ 31 กรกฎาคม 2562
เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานอธิการบดี
6. ประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 6/2562 วันที่ 19 กันยายน 2562
เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเรื่อง โครงสร้างงานสภาพนักงานที่เหมาะสม
2. ข้อเสนอแนะเรื่อง อนาคตของพนักงานราชการและความก้าวหน้าของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้
3. ข้อเสนอแนะเรื่อง ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และ
จรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562
4. ข้อเสนอแนะเรื่อง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน
5. ข้อเสนอแนะเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
6. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานมหาวิทยาลัย
7. ข้อเสนอแนะเรื่อง เงินเดือนส่วนเพิ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ
8. ข้อเสนอแนะเรื่อง การจัดตั้งกองทุนเงินชดเชยจากการพ้นสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
9. ข้อเสนอแนะเรื่อง ขอบทวนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560
10. ข้อเสนอแนะเรื่อง งานวิจัยสถาบัน
11. ข้อเสนอแนะเรื่อง ขอดัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
12. ข้อเสนอแนะเรื่อง เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1. โครงสร้างงานสภาพนักงานที่เหมาะสม	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3 /018 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง ขอบทวนโครงสร้างสภาพนักงานที่เหมาะสม โดยขอบทวนโครงสร้างงานสภาพนักงานให้แยกออกจากกองกลาง โดยให้เป็นฝ่ายสภาพนักงานขึ้นตรงต่อสำนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของประธานสภาพนักงาน ดังเช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อความให้เกิดความคล่องตัวและสอดคล้องกับภารกิจสภาพนักงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2560 ในการเป็นที่ปรึกษาอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย - กองแผนงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.2/ว126 ลงวันที่ 25 กันยายน 2562 แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการวิเคราะห์และทบทวนโครงสร้างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2562 พิจารณาการจัดตั้งฝ่ายสภาพนักงาน โดยให้ดำเนินการในรูปแบบงานสภาพนักงาน สังกัด กองกลางตามเดิมไปก่อน โดยให้ทบทวนระบบการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและสนับสนุนการทำงานของสภาพนักงาน 1. ด้านการจัดสรรงบประมาณ 2. ด้านการบริหารจัดการระบบการทำงาน 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. อนาคตของพนักงานราชการและความก้าวหน้าของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/018 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 เรื่อง ติดตามผลการดำเนินการในเรื่องอนาคตของพนักงานราชการและความก้าวหน้าของลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้
3. ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562	ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2562 ได้พิจารณาแนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ จึงเห็นชอบ ."ร่าง" ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประกาศจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 (ต่อ)	พ.ศ.2562 และจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2562 และให้เสนอคณะกรรมการร่างระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย โดยอธิการบดีลงนามประกาศเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2562
4. การดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ ศธ 0523.1.1.3/04 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะสภาพนักงาน เรื่อง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน ถึง ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน โดยสภาพนักงานได้จัดทำแบบประเมินหัวหน้าส่วนงานแบบ 360 องศา โดยบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลในการบังคับบัญชาโดยตรง อีกทั้งสภาพนักงานจะเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลและสรุปผลเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัยต่อไป
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/90 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2562 เรื่อง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างจากคณะกรรมการสภาพนักงาน 6 ด้าน 1. ด้านองค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน 2. ด้านการกำหนดค่าคะแนนและระดับประเมิน 3. ด้านเงื่อนไขของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง 4. ด้านการบริหารการเงิน 5. ด้านโปรแกรมและฟอร์มที่เกี่ยวข้อง 6. ด้านอื่น ๆ
6. ข้อเสนอแนะในการบริหารมหาวิทยาลัย	- ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562 ตามที่สภาพนักงานเสนอแนวทางการจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง เพื่อความประหยัด

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ข้อเสนอแนะในการบริหารมหาวิทยาลัย (ต่อ)	งบประมาณแก่มหาวิทยาลัย จึงมีมติที่ประชุมให้นำเสนอต่อคณะกรรมการการเงิน เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นเพื่อประกอบการพิจารณา- ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2562 ตามที่สภาพนักงาน เสนอแนวทางการจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง เพื่อความประหยัดงบประมาณแก่มหาวิทยาลัย จึงมีมติที่ประชุมให้นำเสนอต่อคณะกรรมการการเงิน เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรปรับหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว ควรศึกษาข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับอื่นเพื่อประกอบการพิจารณา - โดยการประชุมคณะกรรมการการเงิน เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 มีข้อสรุป คือ สามารถจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินได้ในทันทีที่ได้รับอนุมัติตัวบุคคลในการเดินทาง และจัดทำแนวทางปฏิบัติพร้อมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเบิกจ่าย และเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อไป - ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินเดินทางภายในประเทศ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2562
7. เงินเดือนส่วนเพิ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับเงินเดือนส่วนเพิ่ม (0.4 เท่าของเงินเดือนเดิม) ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ ที่ยังไม่ได้เบิก ตั้งแต่

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. เงินเดือนส่วนเพิ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสภาพจากข้าราชการ (ต่อ)	เดือนตุลาคม 2561 เพื่อไม่ให้เป็นการเกี่ยวกับภาษีที่พนักงานแต่ละคนที่ต้องจ่ายเพิ่มในปีถัดไป
8. การจัดตั้งกองทุนเงินชดเชยจากการพ้นสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเงินชดเชยจากการพ้นสภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการบรรเทาการจัดสัเงินชดเชยในแต่ละปีซึ่งจะมีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดสรรเข้ากองทุนทุกปี
9. ขอบทพจนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/055 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2562 เรื่อง ขอบทพจนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 จากการที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างของบุคลากรในสังกัดภายหลังจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้พิจารณาแล้วเสร็จ และรายงานต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้รับทราบนั้น เป็นอำนาจที่มีขอบ เพราะเป็นการให้อำนาจแก่บุคคลเพียงคนเดียวแทนการพิจารณาแบบองค์คณะประชุมสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 จึงมีมติ เห็นสมควรยกเลิกประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 หากไม่ยกเลิก เห็นสมควรทบทวน

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. ขอบทพจนประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 (ต่อ)	ปรับการพิจารณาให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นที่สิ้นสุด
10. งานวิจัยสถาบัน	- งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/054 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง งานวิจัยสถาบัน ที่ประชุมสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 มีมติ เสนอแนวทาง ดังนี้ 1. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณจากกองทุน วิจัยในแต่ละปี โดยมีนักวิจัยที่หลากหลายร่วมทำงาน เพื่อมุ่งเป้าที่กำหนดอย่างชัดเจน 2. คณะกรรมการวิจัยและคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยควรกำหนดโจทย์วิจัยสถาบัน 3. มอบหมายหรือปรับโครงสร้างให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างจริงจัง โดยอธิการบดีสั่งการให้นำเรื่องนี้เข้าที่ประชุมรอง อธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ต่อไป
11. ขอคัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุน สรรองเลี้ยงชีพ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/146 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง ขอคัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และขอเสนอแนวทาง ดังนี้ 1. มหาวิทยาลัยควรหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ ค่าธรรมเนียมการศึกษา เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่า สวัสดิการบุคลากร 2. ควรมีการบริหารจัดการเงินกองทุนพนักงาน มหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งกองทุนแยกเป็น ๒ กองทุน

ข้อเสนอแนะจากสภาพนักงาน	ผลการดำเนินการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
11. ขอคัดค้านการลดเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ต่อ)	คือ กองทุนเงินสมทบ และกองทุนเงินชดเชย โดยหาเงินเติมเข้ากองทุนอย่างสม่ำเสมอ 3. ควรรณรงค์ให้มีการประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อาจจะเป็นนโยบายจากผู้บริหาร โดยมีผู้บริหารปฏิบัติเป็นต้นแบบ 4. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดระบบ ระเบียบ และมีความโปร่งใส
12. เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ	งานสภาพนักงานจัดทำหนังสือ ที่ อว 69.2.1.3/147 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2562 เรื่อง ข้อเสนอแนะ เรื่อง เงินค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ดังนี้ 1. บุคลากรจะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างตกเบิก และเงินค่าจ้างเต็มจำนวน เมื่อใด 2. มหาวิทยาลัยจะได้รับการจัดสรรเงินค่าจ้างส่วนนี้หรือไม่ 3. การที่มหาวิทยาลัยอ้างว่าได้ของบประมาณเงินค่าจ้างส่วนนี้ แต่ไม่ได้รับการจัดสรรใน ปี 2562 เพราะเหตุใด และสำนักงบประมาณได้ชี้แจงให้มหาวิทยาลัยทำอย่างไรต่อไป 4. เงินที่มหาวิทยาลัยยืมจากกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อไปจ่ายค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพในปี 2560-2561 นั้น ได้คืนกองทุนนั้นไปหรือไม่ อย่างไร 5. เงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุงานไปแล้ว ใช้เงินส่วนไหนจ่าย และมีการบริหารจัดการเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะเกษียณอายุงานในอนาคตอย่างไร 6. เงินส่วนที่มหาวิทยาลัยหักจากค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ถูกนำไปใช้ในส่วนไหนบ้าง

การจัดทำข่าวสภาพนั้่งงาน

1. ข่าวสภาพนั้่งงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 วันที่ 4 เมษายน พ.ศ.2562
2. ข่าวสภาพนั้่งงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 วันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2562
3. ข่าวสภาพนั้่งงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 วันที่ 16 พฤศจิกายน 2 พ.ศ.2562
4. ข่าวสภาพนั้่งงาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีที่ 30 ฉบับที่พิเศษ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ.2562

สภาพนักงานพบปะรักษาราชการแทนอธิการบดีรวมทั้งทีมผู้บริหาร และประชุมคณะกรรมการสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2562

ในวันที่ 4 เมษายน 2562 สภาพนักงานได้แสดงความยินดีในโอกาสที่ รศ.ดร.วิระพล ทองมา ได้ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พร้อมทั้งรับทราบนโยบายและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ในการประชุมสภาพนักงาน สมัยสามัญ ครั้งที่ 2/2562 ณ ห้องประชุม สภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้สภาพนักงานได้นำเสนอแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยต่อทีมบริหารของรักษาราชการแทนอธิการบดี และได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติต่อสภาพนักงาน โดยมีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่นและรักสามัคคีตามแบบฉบับแม่โจ้



โครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบาย การบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนักงาน

สภาพนักงานร่วมกับกองแผนงาน จัดโครงการผู้บริหารพบปะบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และบทบาทของสภาพนักงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกคณะที่มีการเรียนการสอน ณ ห้องข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา โดยกำหนดเป็น 2 รอบ คือ

รอบที่ 1 ในวันศุกร์ที่ 10 พฤษภาคม 2562 เวลา 13.30 – 16.00 น.

รอบที่ 2 ในวันพฤหัสบดีที่ 16 พฤษภาคม 2562 เวลา 13.30 – 16.00 น.



โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำ ด้านการดำเนินการของสภาพนักงานมหาวิทยาลัย

สภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ นำโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกิ้ลลันบูรี และ มหาวิทยาลัยบูรพา ระหว่างวันที่ 29 - 31 พฤษภาคม 2562 เพื่อแลกเปลี่ยนการดำเนินการด้านสภาพนักงานต่อมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการ อีกทั้งได้จัดทำแผนการดำเนินงานของสภาพนักงาน ประจำปี 2563 เพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยโดยการบูรณาการแผนดำเนินงานและนวัตกรรมเข้าร่วมกันเพื่อเป็นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการดำเนินการต่อไป





การคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562

สภาพนักงานคัดเลือกอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกอาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี 2562 ดังนี้

สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ลิทธิ

คณะวิทยาศาสตร์

สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม มูลเมือง

คณะศิลปศาสตร์

สาขาสังคมศาสตร์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา ยศสุข

วิทยาลัยบริหารศาสตร์

สาขามนุษยศาสตร์

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุลักษณ์ งามลักษณ์ คณะศิลปศาสตร์

สาขารับใช้สังคม

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์

วิทยาลัยบริหารศาสตร์



พิธีมอบโล่พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ประธานสภาพนักงาน รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ เป็นผู้กล่าวคำประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นประจำปี 2561 ในพิธีมอบโล่ พนักงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นผู้มอบรางวัล ได้แก่

- พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการดีเด่น

รองศาสตราจารย์ ดร.นิรุฒิ หวังชัย รองคณบดีคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ ฝายวิจัยและการต่างประเทศ สังกัด คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ

- พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการดีเด่น

นางธัญรัตน์ ธิวัชมงคลศักดิ์ เลขานุการสำนัก สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร

- ลูกจ้างประจำดีเด่น

นายชัยยุทธ อินทชัย กองอาคารและสถานที่ สำนักมหาวิทยาลัย

- พนักงานราชการดีเด่น

นางสุมาลี ปานสีสวด ผู้ปฏิบัติงานบริหาร กองกิจการนักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัยภาพ



การประเมินหัวหน้าส่วนงาน (คณบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก)

เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2562 คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน นำโดย ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้, รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา รักษาการอธิการบดี, รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน และอาจารย์รชฏ เชื้อวิโรจน์ ร่วมชี้แจงหลักเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน

โดยชี้แจงแก่ผู้บริหารหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทางคณะและสำนัก เพื่ออธิบายถึงวิธีการและประโยชน์ที่ทางมหาวิทยาลัย หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ ที่จะได้รับจากดำเนินการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการประเมินผลงาน เน้นการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งวิธีการประเมินที่ใช้แบบสอบถามจะเป็นการประเมินออนไลน์เพื่อความสะดวกและปลอดภัย 100%

วิธีการดำเนินเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน ประกาศ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2562 ดังนี้

ด้านที่ 1 ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานตามนโยบายของหัวหน้าส่วนงานที่ตอบโจทย์ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี (ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) ที่ได้ลงนามไว้กับอธิการบดี

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

ด้านที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน ได้แก่

- (1) Critical Thinking (2) Creativity
- (3) Communication (4) Collaboration



การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

จากการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2562 โดยมีการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ขึ้นในวันที่ 30 ตุลาคม 2562 ณ ห้องประชุมพวงแสด ชั้น 2 สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติทั้งด้านการดำเนินการ คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะด้าน แบ่งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้มีผลงานดีเด่น ด้านบริการดีเด่น ด้านบริหารดีเด่น ด้านวิชาชีพดีเด่น ด้านนวัตกรรมดีเด่น และพนักงานราชการผู้มีผลงานดีเด่น รับสมัครถึงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 และดำเนินการคัดเลือกต่อไป

ผลการการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น **ด้านบริการ** ได้แก่
ว่าที่ร้อยตรีมานิชญ์ ตนสิงห์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์
2. บุคลากรสายสนับสนุนดีเด่น **ด้านวิชาชีพดีเด่น** ได้แก่
นางจันทร์จิรา วันชนะ สังกัด คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร

“มหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพการเกษตรในระดับนานาชาติ”



**ขอพิจารณาเสนอชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประจำปีพุทธศักราช 2562**

ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบริการดีเด่น, ด้านบริหารดีเด่น, ด้านวิชาชีพดีเด่น, ด้านนวัตกรรมดีเด่น และพนักงานราชการผู้มีผลงานดีเด่น

วิธีการเสนอชื่อจาก 3 แนวทาง (ตามแบบฟอร์มที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด)

1. เสนอชื่อโดยส่วนงาน ส่วนงานคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ 5 และคุณสมบัติเฉพาะตามข้อ 1 ด้านละ 1 คน (ไม่ครบทุกด้านก็ได้)
2. การเสนอชื่อด้วยตนเอง
3. การเสนอชื่อโดยบุคคลอื่น

ภายในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 ณ งานสภาพนักงาน ชั้น 2 สำนักงานมหาวิทยาลัย 1

****เอกสารบรรจุของปิดผนึก****

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนดีเด่นของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



มหาวิทยาลัยแม่โจ้
Maejo University

www.mju.ac.th

คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
เข้าศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



วันที่ 10 กันยายน 2562 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กชพร ศิริโกคากิจ รักษาการแทนรองอธิการบดี และรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ ประธานสภาพนักงาน พร้อมคณะกรรมการสภาพนักงาน ให้การต้อนรับสำนักงานกิจการสภาของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นำโดย อาจารย์ ดร.โสภิตา สัมปัตติกร ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เข้าศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกรอบภาระหน้าที่ และการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ณ อาคารสำนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และเยี่ยมชมการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ณ ศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมเกษตรล้านนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้





โครงการยุทธศาสตร์ ประจำปี 2562

โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2562

- บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และการปรับตัวในยุค Disruption”
โดย ศาสตราจารย์ ดร. สัมพันธ์ ฤทธิเดช เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.)
- การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการดำเนินการของสภาพนักงาน มหาวิทยาลัย

จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง

แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้
แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1. ชื่อโครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากร มหาวิทยาลัย

2. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมเข้าสู่ปีที่ ๔๕ มีปรัชญาที่มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้ดีด้วยปัญญา อดทน สู้งาน เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนาของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงเป็นกำลังสำคัญในกระบวนการสร้างและพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการนำวิชาความรู้ไปประกอบอาชีพ รวมไปถึงความสมบูรณ์ทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะคณาจารย์ และผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้งานของฝ่ายวิชาการ ดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาได้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน บุคลากรพึงตระหนักและมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพที่พึงประสงค์และประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับของสังคม และสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์และมีความสุข

สภาพนักงาน ตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงจะได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้น

3.2 เพื่อให้อาจารย์และบุคลากร มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับ ทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของอาจารย์ อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

3.3 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ ตามข้อ 5 แห่ง ข้อบังคับฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2560

3.4 เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของประชาคมแม่โจ้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย

4. สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6 การบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

เป้าประสงค์มหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.3 มีทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.10 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.3.1 ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญของแผน

5. ผลผลิตและผลลัพธ์

5.1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและจริยธรรม

5.2 อาจารย์และบุคลากร มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของอาจารย์และบุคลากร

5.3 ผลการประเมินการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ ตามข้อ 5 แห่ง ข้อบังคับฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2560

6. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

6.1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงปริมาณ	
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 300 คน	ร้อยละ 80
เชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะระบบการบริหารงานบุคคลเพิ่มในระดับดีขึ้น	ร้อยละ 80

6.2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เชิงคุณภาพ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการประเมินจรรยาบรรณ	ร้อยละ 80

7. วัน เวลา และสถานที่

7.1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”

จัดเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2562 เวลา 13.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมข้าวหอมมะลิ อาคารเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สวรรคต ศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ฤทธิเดช เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) เป็นวิทยากรบรรยาย

7.2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม – 1 กันยายน 2562 ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

8. ผู้รับผิดชอบ ประธานสภาพนักงาน และคณะกรรมการสภาพนักงาน

9. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ งานสภาพนักงาน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

10. วิธีการดำเนินโครงการ

10.1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”

- ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ
- ประสานงานติดต่อกับวิทยากร
- ประสานงาน เรื่อง สถานที่จัด รถยนต์ตู้บริการ
- ประสานงานกับคณะกรรมการสภาพนักงาน เพื่อจัดความพร้อมและประสานงานกับบุคลากรในสังกัด

บุคลากรในสังกัด

- จัดทำการประชาสัมพันธ์ ทั้งหนังสือทาง E-Manage ทางเว็บไซต์ของทางมหาวิทยาลัย และสภาพนักงานงาน ประชาสัมพันธ์ทาง เพจงานสภาพนักงานจาก Facebook จัดทำป้ายโฆษณาตามจุด
- ดำเนินการจัดโครงการตามกำหนดโดยเรียบร้อย

10.2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

- ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ
- ประสานงานติดต่อกับหน่วยงาน
- ดำเนินการจัดทำใบสั่งจ้าง
- รายงานผลการตรวจรับงาน

11. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ

11.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้นไป

11.2 อาจารย์และบุคลากร ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน และการเตรียมตัวในอนาคตของ มหาวิทยาลัย โดยการปรับทัศนคติ ความประพฤติ สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย อีกทั้ง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของอาจารย์ อันจะยังให้ผู้ ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

11.3 ได้รับผลการประเมินด้านจรรยาบรรณ ตามข้อ 5 แห่ง ข้อบังคับฯ ว่าด้วยจรรยาบรรณ พ.ศ. 2560

11.4 ได้รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของประชาคมแม่โจ้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการใน มหาวิทยาลัย

12. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

12.1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”

- เชิงปริมาณ: ผู้เข้าร่วมโครงการจากกลุ่มเป้าหมาย 252 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ของ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

- เชิงคุณภาพ: ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในระดับมากที่สุด (ระดับ 4.57)

12.2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

- เชิงปริมาณ: ความสำเร็จในการดำเนินการประเมินจรรยาบรรณ คิดเป็นร้อยละ 100 ของการดำเนินการ

13. สรุปแบบประเมินผลโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนการดำเนินงานสภา พนักงาน ประจำปี 2562

13.1 บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 252 คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา 102 ชุด คิดเป็น 40.47% โดยแบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วน ระดับความพึงพอใจออกเป็น 10 หัวข้อ เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

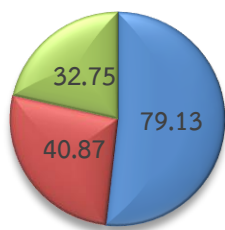
1. ความพึงพอใจต่อโครงการ

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย ระดับความ พึงพอใจ
1. การเตรียมตัวและความพร้อม ของวิทยากร	72 70.59%	30 29.41%	-	-	-	4.70 มากที่สุด
2. การถ่ายทอดความรู้ของ วิทยากร	84 82.35%	18 17.65%	-	-	-	4.82 มากที่สุด
ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย ระดับความ พึงพอใจ
3. สามารถอธิบายเนื้อหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น	72 70.59%	24 23.53%	6 5.88%	-	-	4.65 มากที่สุด
4. สถานที่มีความเหมาะสม	48 47.06%	42 41.18%	12 11.76%	-	-	4.35 มาก
5. ความพร้อมของอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์	48 47.04%	48 47.04%	6 5.88%	-	-	4.41 มากที่สุด
6. ระยะเวลาในการบรรยายมี ความเหมาะสม	48 47.04%	36 35.29%	18 17.65%	-	-	4.29 มาก
7. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การฟังบรรยาย	30 29.41%	12 11.76%	36 35.29%	18 17.65%	6 5.88%	3.41 ปานกลาง
8. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การฟังบรรยาย	36 35.29%	48 47.06%	18 17.65%	-	-	4.18 มาก
9. สามารถนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	54 52.94%	18 17.65%	30 29.41%	-	-	4.23 มาก
10. ความพึงพอใจของการจัด โครงการในภาพรวม	58 56.86%	44 43.14%	-	-	-	4.57 มากที่สุด

1. ประโยชน์ที่ท่านได้รับการฟังบรรยาย
 1. นำมาปรับใช้ในการทำงาน
 2. ได้รับทราบสถานการณ์ปัจจุบัน และการเตรียมตัวในอนาคต ของมหาวิทยาลัย
 3. ได้รับแนวทางการปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง
2. ข้อเสนอแนะ
 1. ควรมีโครงการลักษณะนี้ต่อไป เพราะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างมาก
 2. ควรมีบุคลากรเข้ารับฟังมากกว่านี้
 3. ควรจัดโครงการดี ๆ แบบนี้ทุกปี และรณรงค์ให้บุคลากรควรตระหนักเห็นความสำคัญ
 4. ควรให้บุคลากรเข้ารับฟังทุกคน
 5. ควรมีเวลาให้มากกว่านี้
3. หัวข้อที่ท่านต้องการให้จัดการบรรยายในครั้งต่อไป
 1. ความตระหนักในหน้าที่
 2. หน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา

13.2 การประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ (เก็บข้อมูล / สรุปแบบสำรวจ)

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตรได้รับมอบหมายจากสภาพนักงาน เพื่อจัดทำ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร นักศึกษาและผู้นำนักศึกษาต่อจรรยาบรรณของผู้บริหารและอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสำรวจสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ตามความคิดเห็นของบุคลากร และนักศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 2) เพื่อสำรวจระดับจรรยาบรรณของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตาม ความคิดเห็นของบุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้ 3) เพื่อสำรวจปัญหาและข้อเสนอแนะต่อ จรรยาบรรณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ประกอบด้วย บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 345 ราย นักศึกษา จำนวน 460 รายและ ผู้นำนักศึกษา จำนวน 71 ราย จากทั้ง 3 วิทยาเขต ได้แก่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัย แม่โจ้ – แพร่ เฉลิมพระเกียรติ และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ระหว่างเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2562 เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และความรุนแรงของสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยและอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จะนำไปใช้ประกอบการวางแผนการส่งเสริมการมี จรรยาบรรณ และการแก้ไขปัญหาด้านจรรยาบรรณของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีความ รุนแรง และเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข ผลการศึกษา พบว่า



■ พฤติกรรมและนิสัยส่วนตัว

■ การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

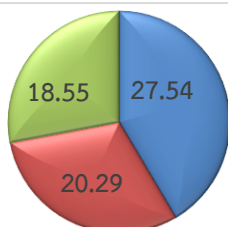
■ เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำผิดและขาดกลไกการติดตามตรวจสอบการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากร ส่วนใหญ่ร้อยละ 84.35 ทราบข่าวการประกาศจรรยาบรรณของผู้บริหารและอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ส่วนใหญ่พบเห็นปัญหาการประพฤติผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

อันดับ 1 พฤติกรรมและนิสัยส่วนตัว (ร้อยละ 79.13)

อันดับ 2 การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง (ร้อยละ 40.87)

อันดับ 3 เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำผิดและขาดกลไกการติดตามตรวจสอบการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ (ร้อยละ 32.75)



■ การเลือกปฏิบัติ

■ การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

■ การมีผลประโยชน์แอบแฝงไปกับภาระหน้าที่

และส่วนใหญ่พบเห็นปัญหาการประพฤติผิดหรือ ละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

อันดับ 1 การเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 27.54)

อันดับ 2 การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 20.29)

อันดับ 3 การมีผลประโยชน์แอบแฝงไปกับภาระหน้าที่ (ร้อยละ 18.55)

ส่วนใหญ่ระบุว่าสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับ มีปัญหาเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 56.23 มี

ระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) โดยมีรายละเอียดในทุกประเด็นอยู่ในระดับ มาก



■ พฤติกรรมและนิสัยส่วนตัว

■ การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง

■ ขาดกลไกการติดตามตรวจสอบการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ

กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.74 ทราบข่าวการประกาศจรรยาบรรณของผู้บริหารและอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ส่วนใหญ่พบเห็นปัญหาการประพฤติผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

อันดับ 1 พฤติกรรมและนิสัยส่วนตัว (ร้อยละ 70.81)

อันดับ 2 การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง (ร้อยละ 34.64)

อันดับ 3 ขาดกลไกการติดตามตรวจสอบการกระทำที่ผิด
จรรยาบรรณ (ร้อยละ 22.88)



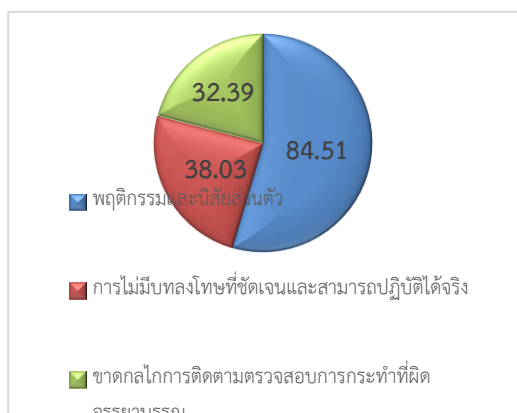
และส่วนใหญ่พบเห็น**ปัญหาการประพฤติผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้** ดังนี้

อันดับ 1 การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 21.19)

อันดับ 2 การเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 20.75)

อันดับ 3 การนำเวลาทำงานไปทำงานส่วนตัว (ร้อยละ 15.07)

ส่วนใหญ่ระบุว่าสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับ มีปัญหาเล็กน้อย ร้อยละ 47.93 มีระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของ**อาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้** ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.67)

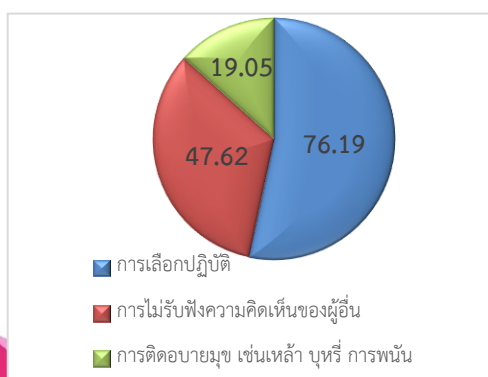


กลุ่มตัวอย่าง ผู้นำนักศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.70 ทราบข่าวการประกาศจรรยาบรรณของผู้บริหารและอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ส่วนใหญ่พบเห็น**ปัญหาการประพฤติผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้** ดังนี้

อันดับ 1 พฤติกรรมและนิสัยส่วนตัว (ร้อยละ 84.51)

อันดับ 2 การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง (ร้อยละ 38.03)

อันดับ 3 ขาดกลไกการติดตามตรวจสอบการกระทำที่ผิด
จรรยาบรรณ (ร้อยละ 32.39)



และส่วนใหญ่พบเห็น**ปัญหาการประพฤติผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้** ดังนี้ อันดับ 1 การเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ 76.19)

อันดับ 2 การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ร้อยละ 47.62)

อันดับ 3 การติดบಾಯมุข เช่น เหล้า บุหรี่ การพนัน (ร้อยละ 19.05)

ส่วนใหญ่ระบุว่าสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ อยู่ในระดับ มีปัญหาเล็กน้อย ร้อยละ 45.07

มีระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของ อาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีระดับความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณของ ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมจรรยาบรรณของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้
กลุ่มตัวอย่างบุคลากร ได้แก่

- 1) ควรมีการจัดอบรม คุณธรรม จริยธรรม ในการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ควรมีการตรวจสอบการกระทำผิดและมีบทลงโทษที่ชัดเจนแก่ผู้กระทำผิดทุกระดับอย่างเท่าเทียม **กลุ่มตัวอย่างนักศึกษา** ได้แก่

- 1) ควรมีช่องทางในการร้องเรียนการกระทำผิดสำหรับนักศึกษาที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย
- 2) หากมีการร้องเรียนการกระทำผิดควรมีการตรวจสอบการกระทำผิดอย่างความยุติธรรมและสม่ำเสมอ
- 3) มีการอบรม คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร และ 4) มีการกำหนดบทลงโทษและมีการเอาจริงเอาจังในการแก้ไขปัญหา

กลุ่มตัวอย่างผู้นำนักศึกษา ได้แก่

- 1) มีช่องทางการร้องเรียนการกระทำผิดที่เข้าถึงได้ง่าย โดยจะต้องปลอดภัยแก่ผู้ให้ข้อมูลและ
- 2) อบรม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ด้านผู้บริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักศึกษาและบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ เห็นแก่พวกพ้อง ไม่ทุจริตประพฤติมิชอบโดยแสดงให้บุคลากรเห็นอย่างชัดเจน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในทุกช่องทาง ฯลฯ

ด้านอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ นักศึกษา มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านจริยธรรมแก่นักศึกษา การเชิดชูอาจารย์ตัวอย่างด้านคุณธรรม รวมถึงการลงโทษอาจารย์ที่ผิดศีลธรรมและป้องปรามอาจารย์ที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการผิดศีลธรรมอย่างจริงจัง

บรรยายหัวข้อเรื่อง “จรรยาบรรณ และและการปรับตัวในยุค Disruption”



1. **ชื่อโครงการ** โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนการดำเนินงานสภาพนักงาน ประจำปี 2562

2. หลักการและเหตุผล

ด้วยมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยในระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยให้รวมสภาคณาจารย์เดิมซึ่งเป็นองค์กรตัวแทนจากบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แล้วให้มีสภาพนักงานซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในมหาวิทยาลัย

สภาพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่การเป็นตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็น ในบทบาทของสภาพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งจัดให้มีการทบทวนและจัดทำแผนการดำเนินงานของสภาพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อให้กรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการบริหารงานของสำนักงานร่วมกับสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 เพื่อทบทวนและจัดทำแผนการดำเนินงานของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

4. สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ปี 2561–2564

ข้อที่ 6 การบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

เป้าประสงค์มหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.1 มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดมหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.1.4 ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

กลยุทธ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่ 6.1.4 ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อปรับปรุงระบบการสื่อสารองค์กรเป็นประจำทุกปี

5. เป้าหมายการดำเนินโครงการ

5.1 กรรมการสภาพนักงาน ได้มีโอกาสพบปะและร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกับกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และกรรมการสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา ในการร่วมแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นในการสร้างสรรค์พัฒนางาน ได้พัฒนาองค์กรและรับทราบการดำเนินงานตามบทบาทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.2 กรรมการสภาพนักงานและเจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงานของสำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสำนักงานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 สภาพนักงานมีแผนการดำเนินงาน ประจำปี 2563 เพื่อร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย

7. งบประมาณและค่าใช้จ่าย

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2562 เป็นจำนวน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน)

8. วัน เวลา และสถานที่

วันที่ 29 – 31 พฤษภาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยบูรพา และโรงแรมเดอะไทด์รีสอร์ทบางแสน

9. ผู้รับผิดชอบ ประธานสภาพนักงาน และคณะกรรมการสภาพนักงาน

10. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ งานสภาคณาจารย์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

11. วิธีการดำเนินโครงการ

11.1 ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ

11.2 ประสานงานติดต่อกับเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยบูรพา

11.3 ประสานงานกับคนขับรถ

11.4 ประสานงานกับคณะกรรมการสภาพนักงาน เพื่อจัดเตรียมการทำแผนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

11.5 จัดการสัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสภาคณาจารย์และสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ มหาวิทยาลัยบูรพา

12. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ

- 12.1 ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาและจัดทำแผนของสภาพนักงานที่ผ่านมา
- 12.2 สภาพนักงาน มีกรอบและแนวทางในการบริหารจัดการที่มีแผนยุทธศาสตร์ของสภาพนักงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยปัจจุบัน
- 12.3 คณะกรรมการสภาพนักงานทุกท่านได้มีโอกาสได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการร่วมแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นในการสร้างสรรค์พัฒนางาน ได้พัฒนาองค์กร
- 12.4 สร้างเครือข่ายกับสภาอาจารย์และสภาพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 12.5 ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ และด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต่อไป

13. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- 13.1 เชิงปริมาณ: ผู้เข้าร่วมโครงการจากกลุ่มเป้าหมาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- 13.2 เชิงคุณภาพ: ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการในระดับมากที่สุด

14. สรุปแบบประเมินผลโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนการดำเนินงานสภาพนักงาน ประจำปี 2562

ในการประเมินผลโครงการในครั้งนี้ได้แจกแบบประเมินผลตามจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 24 คน ได้รับแบบประเมินผลกลับมา 24 ชุด โดยแบบประเมินผลได้แบ่งหัวข้อในส่วนระดับความพึงพอใจออกเป็น 12 หัวข้อ เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อโครงการ

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย ระดับความ พึงพอใจ
1. การประชาสัมพันธ์โครงการฯ	13 59.09%	9 40.91%	-	-	-	4.59 มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของสถานที่	17 77.27%	5 22.73%	-	-	-	4.77 มากที่สุด
3. ความเหมาะสมของระยะเวลา	16 72.73%	5 22.73%	1 4.55%	-	-	4.68 มากที่สุด
4. สื่อทัศนูปกรณ์	13 59.09%	8 36.36%	1 4.55%	-	-	4.55 มากที่สุด
5. เจ้าหน้าที่สนับสนุน	21 95.45%	1 4.55%	-	-	-	4.95 มากที่สุด
6. การประสานงาน	20 90.91%	2 9.09%	-	-	-	4.91 มากที่สุด
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	19 86.36%	3 13.64%	-	-	-	4.86 มากที่สุด
8. การจัดทำแผนสภาพณังกงาน ประจำปี 2563	19 86.36%	3 13.64%	-	-	-	4.86 มากที่สุด
9. สิ่งที่ได้รับจากโครงการครั้งนี้ตรงตามความคาดหวังของท่าน	19 86.36%	3 13.64%	-	-	-	4.86 มากที่สุด
10. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากโครงการฯ	19 86.36%	3 13.64%	-	-	-	4.86 มากที่สุด
11. ความพึงพอใจของท่านต่อภาพรวมของโครงการ	19 86.36%	3 13.64%	-	-	-	4.86 มากที่สุด

2. สิ่งที่ท่านพึงพอใจในการร่วมโครงการในครั้งนี้

1. สถานที่ดูงานมีความเหมาะสมมาก
2. มหาวิทยาลัยที่เลือกไปศึกษาดูงานทั้ง 2 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดสวัสดิการได้ดี ครอบคลุม สามารถนำมาเป็นต้นแบบในการนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาสนับสนุนให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อไป โดยเฉพาะ การจัดตั้งกองทุนเงินชดเชย กองทุนรวมสวัสดิการ สวัสดิการเลือกได้
3. ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมากขึ้น ของคณะกรรมการสภาพนํักงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันราบรื่น
4. เจ้าหน้าที่งานสภาคณาจารย์อำนวยความสะดวกสบายให้คณะกรรมการสภาพนํักงานอย่างดี
5. ได้ทราบแนวทางในการทำงานของสภาพนํักงานมากขึ้น
6. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหลายๆ ด้าน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการจัดโครงการในโอกาสต่อไป

1. ควรมีโครงการลักษณะนี้ต่อไป เพราะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างมาก
2. ควรมีเวลาได้พิจารณาข้อมูลการทำแผนก่อนวันทำแผนจริง เพื่อเตรียมความพร้อม
3. เพิ่มความหลากหลายของสถานที่จัดโครงการ (แต่ละปีบริบทไม่ควรซ้ำกัน)
4. ไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถาบันอื่น และวิทยาเขตของแม่โจ้
5. ควรมีเวลาให้มากกว่านี้

15. สรุปโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนดำเนินงานสภาพนํักงาน ระหว่างวันที่ 29 – 31 พฤษภาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1. มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานสภาพนํักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี การได้มาซึ่งคณะกรรมการสภาพนํักงาน จะเลือกมาจากตัวแทนของทุกคณะ สำนัก หน่วยงานละ 1 คน รวม 30 คน และเลือกจากส่วนกลางจากสายคณาจารย์และสายสนับสนุนอีก สายละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน อธิการบดีจะเป็นประธานในการประชุมครั้งแรกเพื่อเลือกประธานสภาพนํักงาน โดยประธานสภาพนํักงานจะเป็นผู้เลือกรองประธานและเลขานุการ ประธานสภาพนํักงานดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยประธานสภาพนํักงาน จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่สำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการงบประมาณ คณะกรรมการบุคลากร คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการวิจัย คณะกรรมการอุดหนุนร้องทุกข์ คณะกรรมการประเมินผลการทำงานของผู้บริหาร ฯลฯ

นโยบายของสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพาชุดปัจจุบัน

1. การเป็นองค์กรแห่งความสุข เช่น มีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมนักสร้างสุข โดยมีตัวแทนจากทุกคณะสำนักเข้ารับการฝึกอบรม
2. การดูแลเรื่อง สวัสดิการ ค่าตอบแทน และสิ่งเกื้อหนุนให้กับบุคลากร โดยมีการจัดทำโพลสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ปัจจุบันทางมหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดทำประกันสุขภาพให้กับบุคลากรทุกคน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยจัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษา การขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นทุกสายงาน โดยสายสนับสนุนจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ คอยให้คำปรึกษา

นโยบายของมหาวิทยาลัยบูรพาทางด้านบุคลากร

ทุกหน่วยงานต้องจัดสรรงบประมาณทางด้านบุคลากร เพื่อเป็นกองทุนรวมของมหาวิทยาลัย โดยปีที่ผ่านมา ทุกหน่วยงานต้องจัดสรรเงินเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานโดยรวมไว้ที่ศูนย์กลาง จำนวน 7,000 บาท/คน/ปี เพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร (สิทธิเทียบเท่าข้าราชการ) ในส่วนของงบประมาณด้านบุคลากร ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ คณะ สำนัก จะเป็นผู้รับผิดชอบ

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย ตัวแทนพนักงานตำแหน่งอาจารย์ จากส่วนงานระดับคณะ จำนวน 16 คน ตัวแทนพนักงานตำแหน่งอาจารย์จากทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน และตัวแทนจากพนักงานตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่อาจารย์จากทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน รวมจำนวนทั้งหมด 48 คน

การบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีฝ่าย HRM และ HRD โดยบุคลากรฝ่ายบุคคลมีประมาณ 30 คน ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกคนมีประกันสุขภาพเทียบเท่าข้าราชการ แต่เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรเป็นโสดกันมากทำให้ไม่สามารถใช้สวัสดิการของมหาวิทยาลัยในบางส่วนได้เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าแต่งงานครั้งแรก ทางสภาพนักงานจึงเสนอ model ทางเลือก สำหรับบุคลากรที่เป็นโสด โดยให้เลือกว่าจะรับตัวสวัสดิการเพิ่มวงเงินรักษาพยาบาลให้แก่ตนเอง (+OPD โรงพยาบาลเอกชน) หรือโยกสวัสดิการให้กับคู่สมรสและบุตรให้กับบิดามารดาแทน

ในส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะมีการดำเนินการหลายรูปแบบ โดยจัดสรรจากหมวดเงินอุดหนุนและงบประมาณเงินรายได้ในรูปแบบที่คล้ายกับโบนัสคือ ค่าตอบแทนจ่ายตามภารกิจพิเศษ โดย 70% จัดสรรให้บุคลากรในลักษณะ performance base คิดคะแนนพิเศษจากงานประจำ และอีก 30% จัดสรรให้บุคลากรจากการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการส่วนกลางหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย โดยให้อำนาจประธานคณะกรรมการเป็นผู้ให้คะแนนการมีส่วนร่วมของกรรมการแต่ละท่าน

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้มหาวิทยาลัย (คณะกรรมการ คณะทำงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยจะไม่ได้รับเงินค่าเบี้ยประชุม แต่จะได้รับเงินโบนัสในส่วนนี้แทน)

ในส่วนของหน้าที่ของอาจารย์จะเพิ่มขึ้นอีก 1 หน้าที่และจัดอยู่ในตัวชี้วัดของอาจารย์ คือ การจัดหาทรัพยากรเข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะเป็นเงิน สิ่งของหรือความร่วมมือต่าง ๆ ก็ได้ โดยจะมีการตีค่าเทียบเป็นคะแนน ซึ่งการปฏิบัติงาน จะคำนึงถึงผลกระทบของโครงการกิจกรรมที่ทำ มีผลกระทบต่อ ประเทศมหาวิทยาลัย หน่วยงานหรือตนเอง

ในส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สมาชิกที่เป็นพนักงานแบบประจำสามารถเลือกสะสมได้ 4-8% ของเงินเดือน และมหาวิทยาลัยจะสมทบให้ 8%

ในส่วนของการขึ้นเงินเดือนของบุคลากรมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ปรับเปลี่ยนจากการขึ้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง เหลือครั้งละ 2.5-3% เป็น ขึ้นเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง เหลือ 5-6% แต่ยังใช้การประเมินปีละ 2 ครั้ง ซึ่งทางสภาคณาจารย์และพนักงานได้เล็งเห็นว่า จำนวนเงินที่บุคลากรได้รับจริงระหว่างปีลดลง และฐานเงินเดือนของบุคลากรก็จะไม่เติบโตเท่าเดิม จึงได้นำข้อสรุปจากงานวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยให้มีการปรับฐานเงินเดือนขึ้น 2.25% ต่อปี โดยให้ปรับ 3-5 ปี ต่อครั้ง ตามสภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ใช้หลักการนี้ตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมา

ศึกษาดูงานสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สำนักหอสมุด มีการปรับปรุงพื้นที่ให้บริการของสำนักโดยเน้นพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning space) โดยจัดพื้นที่สำหรับให้บริการ เรียกว่า Learning and Information Commons ซึ่งเป็นความร่วมมือด้านการเรียนรู้ระหว่างสำนักหอสมุด และสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยแบ่งเป็น 5 โซน ได้แก่

1. Knowledge Zone: พัฒนางานด้านความรู้ จากการบูรณาการสารสนเทศ จากการสืบค้นด้วยคอมพิวเตอร์
2. Multimedia Zone: พัฒนาการเรียนรู้ ตามอัธยาศัย จากสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อลดช่องว่างทักษะด้านดิจิทัล (Digital Divide)
3. Update Zone: เพื่อรับข่าวสารสารสนเทศ หรือข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร และสารสนเทศ
4. Tutoring Zone: เพื่อการถ่ายทอด สนทนา และแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน
5. Thinking Zone: เพื่อสร้างสรรค์ความคิด และองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งผู้ใช้ต้องการสมาธิ และความเป็นส่วนตัว

นอกจากนี้ ยังให้บริการห้อง Study room จำนวน 5 ห้อง การจัดที่สำหรับนอนพักให้นักศึกษามา นอนระหว่างสอบหรือระหว่างพักเรียน จำนวน 3 จุด การจัดมุมนิทรรศการ โดยมีการผลัดเปลี่ยนหัวข้อทุก เดือน และมีบริการร้านกาแฟที่ชั้น 1

ทั้งนี้ สำนักหอสมุดเปิดให้บริการสำหรับ อาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และยังเปิดให้บุคคลภายนอก สามารถมาใช้บริการห้องสมุดได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย แต่ไม่สามารถยืมทรัพยากรได้

3. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาพนักงาน ประจำปี 2563

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว มีมติให้นำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเจตนารมณ์สภาพนักงาน ประจำปี 2562 นำมาใช้ในปี 2563 ต่อไป ดังนี้

วิสัยทัศน์สภาพนักงาน

เป็นองค์กรที่ดำรงไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี ความเป็นธรรมของบุคลากร
และสร้างสรรค์ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสวัสดิภาพ สวัสดิการและความก้าวหน้าของบุคลากร
2. ชื่นชม ยกย่องคนดี ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
3. กระตุ้น ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
4. ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยให้มีธรรมาภิบาล

เจตนารมณ์สภาพนักงาน

เสริมสร้างธรรมาภิบาล ต่อต้านการทุจริต

4. แผนการดำเนินงานของสภาพนักงาน ประจำปี 2563

จะเน้นการดำเนินการให้ด้านต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณ

ผู้รับผิดชอบ:

- 1) นางศรีกุล นันทะชมภู 2) ผศ.ดร.วิยะดา ชัยเวช 3) ผศ.ดร.นำพร ปัญญาใหญ่
- 4) อ.ดร.วีระภรณ์ โตศิริ 5) นางอรทัย ใจป้อ 6) อ.ดร.ประเจต อำนาจ และ
- 7) อ.ดร.วุฒิกานต์ ประพรหม

หน้าที่:

- 1.1 โครงการจัดทำแผนการต่อต้านทุจริต
 - ทำแผนป้องกันการทุจริต
 - รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้

1.2 โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณบุคลากร

- รณรงค์ สื่อประชาสัมพันธ์ บรรยาย เยี่ยมเยือนส่วนงาน ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึก
- ประเมินผลการดำเนินงาน

1.3 โครงการประกาศเกียรติคุณ เชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดีคนเก่ง

- พิจารณาชื่อที่เหมาะสม เช่น ช่ออินทนิล เพชรพิรุณ เพชรอินทนิล

2. ความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ:

- 1) อ.สุวรรณ เลียงหิรัญถาวร 2) รศ.ดร.วศิน เจริญทัศน์ธนกุล 3) อ.ดร.วิยะดา ชัยเวช
- 4) นายวิหชัย สุขเพราะนา 5) ผศ.ดร.รจพรรณ นิรัญศิลป์ 6) น.ส.พรินทร์ บุญเรือง
- 7) นางรจนา อุดมรักษ์ 8) น.ส.ฐิติชญาณ์ กำคำ 9) นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์
- 10) อ.ดร.จิระชัย ยมเกิด และ 11) อ.ดร.ณภัทร เรืองนภากุล

หน้าที่:

- 2.1 รับฟังความคิดเห็นจากประชาคม
- 2.2 บรรยายให้ความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ นักพูดสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 สารสภานักงาน
- 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร /มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ฯ

3. สวัสดิการ และความก้าวหน้าของบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ:

- 1) น.ส.อาษิรญา อินทนนท์ 2) น.ส.ภัคจิรา วิจิตร 3) น.ส.พรรณราย ชันคำหมุด
- 4) นางลัดดาวัลย์ ระดม 5) นายวรณสิริ สุจินดา 6) นายสมบูรณ์ ระดม
- 7) นางรจนา อุดมรักษ์ 8) นายศุภชัย ชัยอุดมวิทย์ 9) น.ส.รุ่งนภา ชมดวง และ
- 10) นายเสกสรร ขวัญศรีวงศ์

หน้าที่:

- 3.1 สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ
- 3.2 ส่งเสริมให้เกิดคลินิกให้คำปรึกษาด้านการพัฒนามหาวิทยาลัย ฯลฯ
- 3.3 สนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากองทุนเงินชดเชยให้เข้มแข็ง (อย่างน้อยปีละ ๕% ของรายได้ ส่วนงานสมทบ และหาช่องทางอื่น ๆ)

4. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาองค์กร

ผู้รับผิดชอบ:

- 1) คณะอนุกรรมการบริหาร 2) นางอรทัย ใจป้อ และ 3) นายวรุณสิริ สุจินดา

หน้าที่:

- 4.1 สํารวจรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย
- 4.2 ทบทวนแผนสภาพนํ้างาน
- 4.3 เป็นเจ้าภาพประชุม ปอมท. (ประชุมสัจจร)
- 4.4 ทบทวนการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว

รูปภาพประกอบการดำเนินโครงการ

บรรยายภาคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา



การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี 2563 ของสภาพนักงาน



บรรยายภาคในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสภาคณาจารย์และพนักงาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณ
ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในทุกลำดับชั้นมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ผู้บริหาร” หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยพึงมีจรรยาบรรณ ดังนี้

๒.๑ เป็นแบบอย่างหรือผู้นำในการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

- (๑) ผู้บริหารพึงทุ่มเท ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ รักษาระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน
- (๒) ผู้บริหารต้องคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไร้เบาะแสการทุจริต ประพฤติมิชอบของคนในองค์กรอย่างเต็มที่
- (๓) ผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการบริหารภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนอย่างเปิดเผย
- (๔) ผู้บริหารต้องละเว้นการกระทำ หรือแสดงท่าทีที่สื่อถึงการคุกคามทางเพศ
- (๕) ผู้บริหารพึงละเว้นการกระทำที่ดูหมิ่น เหยียดหยามในเชื้อชาติ ศาสนาของผู้ร่วมงาน ทั้งทางกายและวาจาโดยเด็ดขาด
- (๖) ผู้บริหารต้องละเว้นการกระทำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเสื่อมเสียชื่อเสียง และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลความลับส่วนตัว เป็นต้น

-๒-

๒.๒ มีความยุติธรรม และเคารพสิทธิในการกระทำ หรือแสดงความคิดเห็นของ
ผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารพึงสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงแนวทางปฏิบัติและข้อห้าม
ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างทั่วถึง

(๒) ผู้บริหารต้องมีการบังคับใช้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง
อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

(๓) ผู้บริหารพึงวางระบบการปฏิบัติงานและการประเมินการปฏิบัติงาน หรือพิจารณา
ผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปราศจากอคติ

(๔) ผู้บริหารพึงสนับสนุนการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาสู่ความเป็นเลิศอย่างมี
หลักเกณฑ์และไม่เลือกปฏิบัติ

(๕) ผู้บริหารพึงเคารพสิทธิในความคิดเห็นต่างของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

(๖) ผู้บริหารต้องไม่อ้างผลงานของผู้ได้บังคับบัญชามาเป็นของตน

๒.๓ รักษาเสรีภาพทางวิชาการอย่างมีความรับผิดชอบ

เสรีภาพทางวิชาการ หมายถึง เสรีภาพในการสอน การอบรม การวิจัย การเผยแพร่
ผลงานทางวิชาการ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระทางความคิด และเป็นผู้นำทางวิชาการ
อย่างเต็มความสามารถ

(๒) ผู้บริหารพึงสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง

(๓) ผู้บริหารต้องไม่สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาละเมิดจรรยาบรรณทางวิชาการ
และการวิจัย

(๔) ผู้บริหารต้องไม่บังคับหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้มาซึ่ง
ผลงานวิชาการ

๒.๔ การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องให้ความร่วมมือ เปิดเผยข้อมูลในการตรวจสอบทุกระดับ การปกปิดหรือ
หลีกเลี่ยงการตรวจสอบ ถือเป็นการผิดทางจรรยาบรรณ

(๒) ผู้บริหารต้องไม่ใช้ตำแหน่งในการแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อตัวเองและพวกพ้อง

(๓) ผู้บริหารพึงสนับสนุนระบบการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

(๔) ผู้บริหารพึงแสดงความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดอย่างร้ายแรงที่มีต่อชื่อเสียงทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจากการบริหารของตน หรือเมื่อสภามหาวิทยาลัยเห็นว่าประพฤติกฎปฏิบัติไม่เหมาะสม โดยการกล่าวขอโทษ ขอลดเงินเดือนตอบแทนที่พึงรับ หรือประกาศลาออกจากตำแหน่งในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ แม้ความผิดพลาดหรือความไม่เหมาะสมนั้น มิได้กำหนดโทษทางวินัยก็ตาม

(๕) ผู้บริหารพึงแต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชาในลำดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง รวมถึงความสามารถ คุณวุฒิ และวัยวุฒิของผู้ที่ตนแต่งตั้งให้สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ๆ

๒.๕ การปกป้อง รักษา ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) การใช้ บริหารจัดการหรือบริจาคเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ควรคำนึงถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ส่วนรวม

(๒) ผู้บริหารต้องคำนึง และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

(๓) ผู้บริหารพึงพิจารณาจำหน่ายพัสดุขององค์กรอย่างสมเหตุสมผล

(๔) ผู้บริหารพึงอนุมัติค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ตามผลของงานที่ปฏิบัติ

๒.๖ การบริหารจัดการข้อมูลและความลับของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบควบคุม ข้อมูลข่าวสาร ความลับของมหาวิทยาลัย เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) ผู้บริหารต้องไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรและนักศึกษาให้เกิดความเสียหายส่วนบุคคล

๒.๗ การหลีกเลี่ยงการกระทำในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และข้อผูกพัน

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องไม่พิจารณาประโยชน์ผลตอบแทนให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

(๒) ผู้บริหารต้องไม่ยุ่งเกี่ยวหรืออยู่ร่วมประชุม ในกรณีเรื่องของตนที่ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนได้ส่วนเสียถูกหยิบยกพิจารณาในที่ประชุม

(๓) ผู้บริหารต้องไม่ทำหน้าที่หรือสั่งการทางปกครอง กรณีที่ครอบครัวสายตรงของตนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจผลการศึกษา การให้ทุน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาค่าตอบแทนเงินเดือน และการจัดหา เป็นต้น

๒.๘ การควบคุมให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องกำกับ ดูแล ให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างโดยเคร่งครัด

-๔-

(๒) ผู้บริหารต้องไม่กีดกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดหาของบริษัท
ห้างร้านต่าง ๆ

๒.๙ การส่งเสริม พัฒนา ให้เกิดความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และถูกหลัก
อาชีวอนามัย

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
และสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกของสถานที่ทำงานอย่างสมเหตุสมผลและถูกสุขลักษณะ

(๒) ผู้บริหารต้องป้องกัน การคุกคาม การข่มขู่ การทวงหนี้ที่ผิดกฎหมายในสถานที่ทำงาน

๒.๑๐ ความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

แนวทางปฏิบัติ

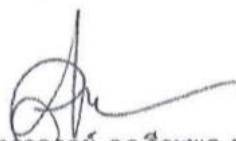
(๑) การดำเนินการใด ๆ ขอให้คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมพร้อม
กันด้วย นอกเหนือจากผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) ต้องรับฟังข้อสังเกต ข้อร้องเรียน ที่กระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน

(๓) ต้องสนับสนุนชุมชนและสังคมให้ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนร่วมจากการใช้องค์ความรู้
ของมหาวิทยาลัย

(๔) ต้องไม่สนับสนุนชุมชนและสังคมที่มุ่งทำลายสิ่งแวดล้อม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณ
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง แนวทางและมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่เคารพยกย่องแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมสภาพนักงาน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“อาจารย์” หมายถึง บุคลากรประเภทวิชาการ และให้หมายความรวมถึงอาจารย์พิเศษ

ข้อ ๒ อาจารย์พึงมีจรรยาบรรณ ดังนี้

๒.๑ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนในกรอบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมให้สมกับความ
เป็นครู

แนวทางปฏิบัติ

(๑) สอนศิษย์เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทักษะในการประกอบอาชีพที่ดี ด้วยความรัก ความปรารถนาดี อย่างจริงใจ

(๒) สังเกตพฤติกรรมนักศึกษา เพื่อให้คำแนะนำที่ดีในการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตในอนาคต

(๓) ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้องของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริต คดโกง แต่ควรกล่าวตักเตือน ชี้ให้เห็นถึงสิ่งผิดที่ควรปฏิบัติ

(๔) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยความทุ่มเท ชยัน อดทน และเสียสละให้สมศักดิ์ศรีแห่งความเป็นครู

(๕) พัฒนาตนเอง ค้นคว้าหาความรู้ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรมอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน

(๖) ใช้เวลาในการปฏิบัติงานตามภาระงานของตนอย่างเต็มที่ และไม่ขาดสอนโดยไม่มีเหตุอันควร

(๗) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ประพฤติผิดประเพณี ศีลธรรม จรรยาของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมเชิงชั่ว การล่วงละเมิดทางเพศกับนักศึกษา หรือบุคคลที่มีใช้สามเวิหรือภริยาของตน

๒.๒ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และต้องต่อต้านการทุจริตทาง
วิชาการ

แนวทางปฏิบัติ

(๑) ร่วมมือหรือสนับสนุนในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่
ในทุกโอกาสที่มี

(๒) พัฒนาวิธีการเรียน การสอน อยู่เสมอให้สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ

(๓) ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีแก่นักศึกษาและผู้ร่วมงานในหลากหลายรูปแบบและ
โอกาส

(๔) ไม่ดูถูก อิจฉาริษยาต่อความรู้ วิธีการสอน วิจัยของผู้อื่น หากแต่ควรชื่นชมเมื่อเห็นว่ามี
แนวทางที่ดีกว่า

(๕) ชื่นชม ยินดีเมื่ออาจารย์ได้รับรางวัล หรือการยกย่องต่อการปฏิบัติตามพันธกิจต่าง ๆ
เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร และเป็นขวัญกำลังใจต่อผู้ได้รับ

(๖) ไม่ทุจริตทางวิชาการ ไม่คัดลอก หรือนำผลงานผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องรู้จัก
ขอความช่วยเหลือ ใฝ่รู้ ศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงให้เกียรติเมื่ออ้างอิงผลงานผู้อื่นอย่างเหมาะสม

(๗) พึงใช้องค์ความรู้ที่มี ชี้นำสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ด้วยหลักวิชาการ ปราศจากประโยชน์
แอบแฝงใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือเกิดการพัฒนาในทางที่ถูกต้อง

๒.๓ เคารพสิทธิของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบของตนต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

(๑) เคารพและรับฟังความคิดเห็นทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานอื่นต่อเพื่อน
ร่วมงานทุกระดับ

(๒) สร้างโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถึงวิธีปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต เพื่อเข้าใจถึงธรรมชาติ
แต่ละคน

(๓) รณรงศ์ ต่อต้าน ต่อการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตของบุคคลในทุกโอกาส

(๔) พึงตระหนักว่า การผลิตบัณฑิตเป็นพันธกิจที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก
ความรับผิดชอบในการจัดการสอนนักศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทุ่มเทอย่างจริงจัง

(๕) พึงใช้วัสดุ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างคุ้มค่าและไม่ยกยอกนำไปใช้ส่วนตัว

(๖) ศึกษา ทำความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมขององค์กรเพื่อบูชาไปสู่จุดหมายเดียวกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา)

รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

งานสภาพนักงาน กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

63 หมู่ 4 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ 053-873020 โทรสาร 083-873015

[Http://www.facsenate-general.mju.ac.th](http://www.facsenate-general.mju.ac.th)

[Https://www.facebook.com/SenateM](https://www.facebook.com/SenateM)