

โครงการขับเคลื่อนจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2569

วันพฤหัสบดีที่ 27 สิงหาคม 2569

ณ ห้อง 301 อาคาร 80 ปีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

และห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย ชั้น 5 สำนักงานมหาวิทยาลัย

หลักการและเหตุผล

ด้วยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ตามความในมาตรา 26 สภานักงานมีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีในการบริหารกิจการทั้งปวงของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย มีองค์ประกอบและหน้าที่ของสภานักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยสภานักงาน พ.ศ. 2560 โดยมีสมาชิกเป็นกรรมการผู้แทนจากส่วนงานได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งมาเป็นคณะกรรมการสภานักงาน ตามข้อบังคับฯ กำหนดไว้ ร่วมทั้งเป็นองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตลอดจนนักศึกษาและศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัย และเครือข่ายสถาบันอื่นตามที่เห็นสมควร ดำเนินการในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล การภายในมหาวิทยาลัยและสังคม ทั้งนี้ในการดำเนินงานสภานักงานให้บรรลุตามบทบาทหน้าที่นั้น และตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว สภานักงานได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนจริยธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

สภานักงาน โดยคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม จึงจัดโครงการขับเคลื่อนจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปี พ.ศ. 2569 ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จังหวัดชุมพร เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สภานักงานได้จัดโครงการส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้เพื่อการขับเคลื่อนจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ณ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ครบทุกส่วนงานแล้ว และเพื่อดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรมของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดย่อยของมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ตามข้อ O15 ของ ITA

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร
2. เพื่อให้สภานักงานได้พบปะบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

เมื่อประธานสภาพนักงานได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม เรียบร้อยแล้ว อาจารย์ ดร.จิระทองเหลือ คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร ได้กล่าวเปิดโครงการ โดยมีจำนวนบุคลากรจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร เข้าร่วมโครงการ 37 คน และประธานสภาพนักงานและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย และคณะกรรมการสภาพนักงานเข้าร่วมโครงการรูปแบบ Online ณ ห้องประชุมชั้น 5 ห้องสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 18 คน รวมผู้ร่วมโครงการทั้งสิ้น 55 คน ได้ดำเนินกิจกรรมในโครงการ ตามลำดับดังนี้

1. นำเสนอวิทัศน์และนำเสนอสภาพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. นำเสนอวิทัศน์แนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้
3. จัดกิจกรรม เวทีสภาพนักงานเคลื่อนที่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
4. จัดกิจกรรม เวทีสภาพนักงานเคลื่อนที่ ด้านสวัสดิการ และการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
5. จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เพื่อสะท้อนปัญหาในพื้นที่

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร ที่ได้รับการสะท้อนและ แบ่งปันผ่านเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และทรัพยากรดำเนินงาน

- งบประมาณค่าเดินทางไปราชการมีจำนวนจำกัด เนื่องจากวิทยาเขตชุมพรได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับการเดินทางค่อนข้างน้อยมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยได้รับจัดสรรเพียง 4,000 บาทต่อสาขา ซึ่งแตกต่างจากคณะใหญ่บางคณะของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ ที่สามารถจัดสรรงบประมาณตนเองให้บุคลากรได้สูงถึงคนละ 20,000 บาท และงบศึกษาดูงานอีก 25,000 บาทต่อคน
- งบประมาณหลักสูตรผูกติดกับจำนวนนักศึกษาที่ลดลง ซึ่งงบประมาณดำเนินงานภายในของแต่ละหลักสูตรผันแปรโดยตรงตามจำนวนนักศึกษา ซึ่งเมื่อจำนวนนักศึกษาลดลง ส่งผลให้งบประมาณถูกจำกัดอย่างหนักจนจำเป็นต้องยุบหรือลดทอนงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนพื้นฐานลง เช่น ค่าจัดซื้อหนังสือ อุปกรณ์เครื่องเขียน กระดาษ และหมึกพิมพ์ เป็นต้น

2. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมในวิทยาเขต

- สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ทำให้เกิดปัญหาทางกายภาพและระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ภายในวิทยาเขต ได้รับการสะท้อนจากทั้งนักศึกษาและอาจารย์ผู้สอนผ่านช่องทางประกันคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่ในช่วง 2 ปีแรกที่ผ่านมา ปัญหาเหล่านั้นกลับยังไม่ได้รับการแก้ไขหรือขับเคลื่อนให้เกิดรูปธรรมจากส่วนกลาง ซึ่งขัดแย้งกับข้อกำหนดที่ให้หลักสูตรต้องเขียนแผนการปรับปรุงการดำเนินงานเสนอ

- ปัญหาด้านโรงอาหาร เนื่องจากโรงอาหารเดิมที่อยู่ติดกับหอพัก มีสภาพทรุดโทรม จนไม่สามารถใช้งานได้ ทางวิทยาเขตจึงได้ย้ายสถานที่จำหน่ายอาหารมาอยู่ใต้อาคารเรียน ซึ่งเป็นสถานที่ไม่มีที่ปิดกั้น ทำให้ผู้จำหน่ายอาหารใช้วัสดุอย่างง่ายในการปิดกั้นร้านค้า ในช่วงฤดูฝนจะมี ฝนสาดเข้ามาในพื้นที่ดังกล่าว นอกจากนี้จะมีสุนัขจรจัด อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว ทำให้เกิดความไม่เหมาะสมทางด้านสุขอนามัยของบุคลากรและนักศึกษา

3. ปัญหาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประเมินและการขับเคลื่อนนโยบาย

- อัตราการตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจต่างๆ และการสะท้อนข้อมูลต่างๆ โดยบุคลากรของแม่โจ้-ชุมพร มีอัตราการมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย ทำให้สภาพพนักงานขาดฐานข้อมูลที่เพียงพอจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหรือนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

- การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ตัวอย่างเช่น อัตราการประเมินคณบดีหรือผู้บริหารโดยบุคลากรในพื้นที่เฉลี่ยแล้วมีไม่ถึงร้อยละ 20 ซึ่งการที่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สะท้อนความคิดเห็นผ่านระบบประเมินอย่างเป็นทางการ ทำให้การนำเสนอข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ หรือความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ทำได้ค่อนข้างยากต่อการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหาร

4. ช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติจริงด้านสิ่งแวดล้อม

- การดำเนินงานตามนโยบายสำนักงานสีเขียว (Green Office) ขาดความเป็นรูปธรรม แม้จะมีการตั้งคณะกรรมการและกำหนดนโยบายสำนักงานสีเขียว รวมถึงการเชื่อมโยงกับเรื่องสุขภาวะ แต่ในทางปฏิบัติจริงภายในพื้นที่ยังขาดความชัดเจนและการนำไปใช้อย่างจริงจัง

- บุคลากรยังคงเลือกความสะดวกส่วนตัวมากกว่าการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้วัสดุพลาสติก และการใช้วัสดุรูปแบบต่าง ๆ ในการบรรจุอาหารที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ยังไม่เป็นไปตามนโยบายเท่าที่ควร

รูปภาพกิจกรรม









