|  |
| --- |
| **Criteria 5 : Academic Staff** |
| **Req-5.6** | **:** | The programme to show that the rights and privileges, benefits, roles and relationships, and accountability of the academic staff, taking into account professional ethics and their academic freedom, are well defined and understood. |

**ผลการดำเนินงาน ระดับมหาวิทยาลัย**

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรประเภทวิชาการ ปรากฎตาม[มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/14115.pdf) ควบคู่กับ[มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/19777.pdf)ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยการกำหนด[มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/29813.pdf)ดังกล่าวครอบคลุมทั้ง 4 พันธกิจ (การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนด[หลักเกณฑ์การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/22211.pdf) โดยแยกเป็น 4 พันธกิจเช่นเดียวกัน ซึ่งบุคลากรสายวิชาการสามารถวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีโดยตกลงกับหัวหน้าส่วนงานภายใต้การจัดทำข้อตกลงภาระงานประจำปี โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การคิดภาระงานฯ ดังกล่าวนั้น ได้มีการจัดทำโดยการประชาพิจารณ์ไปยังบุคลากรประเภทวิชาการ และผ่านการเสนอความเห็นจากสภาพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนดำเนินการประกาศใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าว

ทั้งนี้ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามตำแหน่งแล้วนั้น บุคลากรประเภทวิชาการยังจะต้องปฏิบัติตาม[ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยจรรยาบรรณ](https://council.mju.ac.th/goverment/20111119104835_2011_council/Doc_25601012230505_55695.pdf) ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้มาติดต่องานและสังคม และที่สำคัญบุคลากรประเภทวิชาการ จะต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์อีกด้วย ซึ่งสภาพนักงานได้ดำเนินการจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจรรยาบรรณ เป็นประจำทุกปี

โดย มหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2566 และได้ดำเนินงานโดยคณะอนุกรรมการฝ่าย**ประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร สภาพนักงาน มีการประชุมวางแผน**กำหนดขั้นตอนกิจกรรมวิธีการดำเนินงาน จำนวน 2 โครงการ ดังนี้

1. [โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย ประจำปี 2566](https://www.youtube.com/watch?v=zdqA70Vl5yg&feature=youtu.be) : โดยเชิญผู้แทนจากผู้บริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนของแต่ละส่วนงาน มาร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 113 คน แบ่งเป็นกิจกรรมภาคบรรยาย เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตามระบบการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในระดับดีขึ้นไป และกิจกรรมภาคปฏิบัติ ตัวแทนของบุคลากรร่วมกันจัดทำแนวทางปฏิบัติ จัดทำแนวทางปฏิบัติ Dos & Don’ts ลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ข้อสรุปแนวทางข้อควรทำ (Do) และไม่ควรทำ (Don’t) ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน จัดเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2566 ณ โรงแรมกรีนเลครีสอร์ท เชียงใหม่
2. [โครงการพบปะแลกเปลี่ยน และรับฟังความคิดเห็นบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ](https://www.youtube.com/watch?v=M44eztUdeMg) : ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของสภาพนักงานในการส่งเสริมจรรยาบรรณแกบุคลากร ความก้าวหน้าทางวิชาการของสายวิชาการและสายสนับสนุน แจ้งสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย พร้อมรับฟังความคิดเห็น และรับข้อร้องเรียนจากบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ ฯ จัดเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุมกวางบุษราคัม มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - แพร่ เฉลิมพระเกียรติ

อีกทั้ง ได้เผยแพร่คลิปวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของบุคลากร ได้แก่

* + [ผลประโยชน์ทับซ้อน โดย ปปช.](https://www.facebook.com/SenateMJU/videos/760910528505458)
	+ [รู้ทันกันโกง ผลประโยชน์ทับซ้อน ภัยเงียบ ทำร้ายชาติ](https://www.facebook.com/SenateMJU/videos/1258272218375533) โดย ฝ่ายธรรมาภิบาล การประปานครหลวง
	+ โดนัท (จิตสาธารณะ) ภาพยนตร์สั้น ภายใต้โครงการ กรุงเทพเมืองสีขาว หลักสูตร ["โตไปไม่โกง"](https://www.facebook.com/SenateMJU/videos/116529714700645)
	+ [การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม โดย ปปช.](https://www.facebook.com/SenateMJU/videos/758628359223350)
	+ มาตรา 128 ห้ามไม่ให้เจ้าพรักงานของรัฐ รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวนเป็นเงินได้ โดย ปปช.

**5.6 การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์ในองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ**

คณะผลิตกรรมการเกษตร ได้ดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรประเภทวิชาการ ปรากฎตาม[มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ](https://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/14115.pdf) ควบคู่กับ[มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/19777.pdf)ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยการกำหนด[มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/29813.pdf)ดังกล่าวครอบคลุมทั้ง 4 พันธกิจ (การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น คณะได้ดำเนินการตามนโยบายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยได้กำหนด[หลักเกณฑ์การคิดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ](http://personnel.mju.ac.th/edoc/rules/22211.pdf) แบงเป็น 4 พันธกิจ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรสายวิชาการสามารถวางแผนการปฏิบัติงานประจำปี โดยตกลงกับหัวหน้าส่วนงานภายใต้การจัดทำข้อตกลงภาระงานประจำปี ซึ่งในส่วนของคณะได้ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรของคณะ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานในส่วนของหน่วยงาน (ประกาศหลักเกณฑ์) หลังจากนั้นแจ้งเวียนให้บุคลากรเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากบุคลากรแล้ว คณะดำเนินการเชิญประชุมกลุ่มผู้บริหารและประธานการหลักสูตรเพื่อหาข้อสรุปข้อสรุปแล้วนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และแจ้งเวียนบุคลากรสายวิชาการเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

นอกจากนั้น คณะได้ดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายวิชาการ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุนวิชาการ สำหรับผู้ที่มีผลงานด้านวิจัยและบริการวิชาการ ของคณะผลิตกรรมการเกษตร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์อัตราสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย หรือการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปี 2567 (ประกาศหลักเกณฑ์) เพื่อเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยสำหรับคณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

2. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การยกย่องผู้มีผลงานวิจัยและบริการวิชาการ ของคณะผลิตกรรมการเกษตร ประจำปี 2567 (ประกาศหลักเกณฑ์) แบ่งเป็น 3 ประเภท 1) ประเภทนักวิจัยยอดเยี่ยม (อย่างใดอย่างหนึ่ง) 2) ประเภทนักวิจัยดีเด่น (อย่างใดอย่างหนึ่ง) 3) ประเภทบุคลากรด้านบริการวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรประเภทสายวิชาการและประเภทสายสนับสนุนวิชาการ