

ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

1.จัดตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม

สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ โดยรศ.ดร.สิริชัย คุณภาพดีเลิศ ผู้อำนวยการสถาบัน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมเพื่อให้การขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566



คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ ๔ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม

เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อผลประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบคณะทำงานและหน้าที่ ดังนี้

๑.รศ.ดร.อิทธิชัย ปรีชาวุฒิพงศ์	ประธานคณะทำงาน
๒.หัวหน้าฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	คณะทำงาน
๓.หัวหน้าฝ่ายบริการวิศวกรรม	คณะทำงาน
๔.หัวหน้าฝ่ายพัฒนารุรกิจและผลิตภัณฑ์	คณะทำงาน
๕.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	คณะทำงาน
๖.นิติกร	คณะทำงาน
๗.เจ้าหน้าที่งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน

ให้คณะทำงานชุดนี้ มีหน้าที่

- ๑.ให้คำปรึกษาและตอบคำถามเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรม
- ๒.ศึกษากรอบแนวทางการให้คำปรึกษาและตอบคำถามเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย คุณภาพดีเลิศ
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

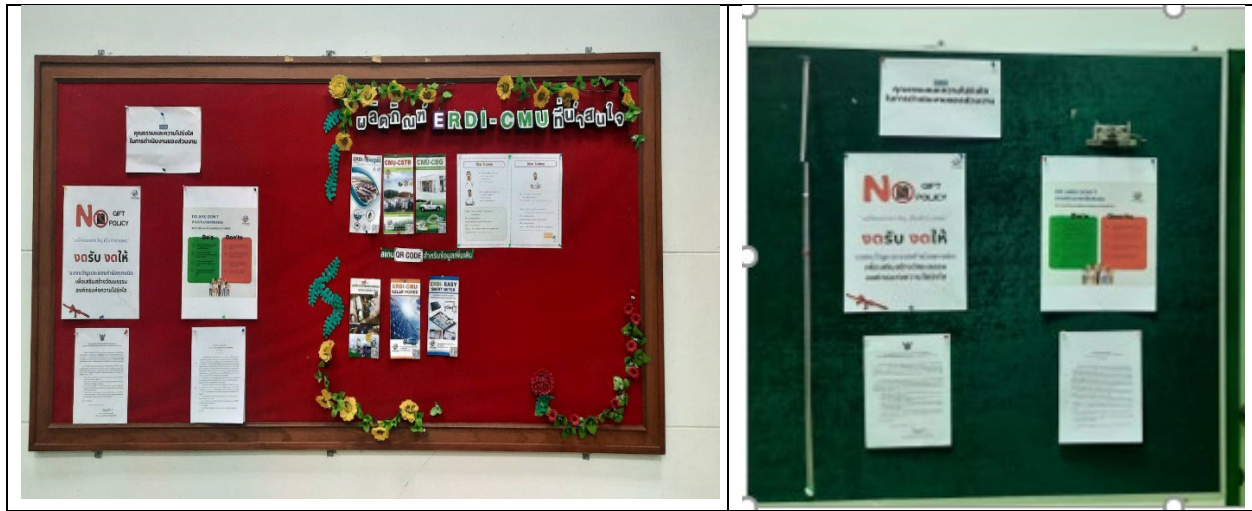
2. การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts

สถาบันฯ โดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทีมบริหารสถาบัน ได้ร่วมกันจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ลงบนช่องทาง การประชาสัมพันธ์ของสถาบันทั้งภายใน อาทิเช่นบอร์ดประชาสัมพันธ์ และไลน์กลุ่ม ERDI-CMU



3. กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของสถาบัน

3.1การมอบหมายนโยบาย No Gift Policy ให้กับทีมบริหารสถาบันเพื่อจัดกิจกรรมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy รศ.ดร.สิริชัย คุณภาพดีเลิศ ผู้อำนวยการสถาบัน ได้มอบนโยบาย No Gift Policy ให้กับทีมบริหารสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายทั้ง 4 ฝ่าย ในการประชุมทีมบริหารสถาบัน (ทบส.) เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2566 เวลา 12:00-13:00 น. ณ ห้องผู้อำนวยการสถาบัน เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบาย No Gift Policy และ การเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมให้กับบุคลากรของสถาบันต่อไป



บอร์ดประชาสัมพันธ์บริเวณโถงชั้น 1 และบอร์ดประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบริการวิชาการ

3.3 งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังได้เผยแพร่ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของสถาบัน และไลน์กลุ่ม ERDI-CMU





4. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร

งานพัฒนาทรัพยากรได้วางแผนอบรมพนักงานเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ในระหว่างไตรมาสที่ 3 และ 4 ของปีงบประมาณ 2566 ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี 2566

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๖ สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โครงการ/กิจกรรม	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	คำเป้าหมายตัวชี้วัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑.ประชุมทีมบริหารสถาบัน (ทบส.) เพื่อ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	←→				มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓ แผน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	ทีมบริหารสถาบัน (ทบส.)
๒.จัดทำประกาศนโยบาย No Gift Policy		←→			มีประกาศนโยบาย NO Gift Policy	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	ทีมบริหารสถาบัน (ทบส.)
๓.เผยแพร่ประกาศนโยบาย No Gift Policy ลงในช่องทางการประชาสัมพันธ์ของ สถาบันฯ เช่น ERDI ENEWS LETTER		←→			เผยแพร่ประกาศนโยบาย No Gift Policy ในช่องทางการสื่อสารของสถาบันอย่าง น้อย ๒ ช่องทาง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	งานประชาสัมพันธ์
๔.จัดทำคู่มือ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่	←→				จำนวนคู่มือ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการไม่น้อยกว่า ๓ คู่มือ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	ทุกฝ่าย
๕.อบรมพนักงานเกี่ยวกับจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความรู้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน			←→		ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมไม่ น้อยกว่า ๘๕	๘,๐๐๐	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๖. จัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพการให้บริการ เพื่อเพิ่มความพึง พอใจแก่ผู้รับบริการ (Service Mind)			←→		ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมไม่ น้อยกว่า ๘๕	๘,๐๐๐	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๗. ประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ				←→	ร้อยละของบุคลากรไม่น้อยกว่า ๘๕ ผ่านการประเมิน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ดำเนินการ	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล