

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdee0๔๑d-๓๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔๔e๐f๘๖>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
 - ๔.๑ สายวิชาการ
 - ๔.๒ สายปฏิบัติการ
๕. สวัสดิการ
๖. อื่นๆ (ถ้ามี)

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพพ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	วิทยาลัยฯ ประกาศรับสมัครงาน โดยยึดถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่นการติดประกาศในอาคาร เว็บไซต์ และระบบ CMU e-Recruitment ของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรม ไว้ดังนี้ (๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม (๗) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (๘) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (๑๐) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๑๑) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานของวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี โดยวิทยาลัยมีการนำผลการสรรหาและคัดเลือก

การดำเนินการ	รายละเอียด
	บุคลากรที่ได้มา ใช้ประกอบพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการรับบุคลากรในครั้งถัดไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย และวิทยาลัย ควรมีการนำจริยธรรมของมหาวิทยาลัย มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานวิทยาลัยให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานวิทยาลัยต่อคณบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อคณบดีให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย พิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ บุคคลที่จะขออนุมัติบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องได้รับความเห็นชอบของคณบดีและเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานบริหารงานบุคคล จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็น

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ผู้มีประวัติอาชญากรรม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>๓.๑ งานบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ วิทยาลัย มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยให้บุคลากรใหม่เข้ารับฟังการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และงานบริหารงานบุคคล นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร งานบริหารงานบุคคล มีการวางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และมีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งวิทยาลัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ตามรอบระยะเวลา ๑ ปี โดยหลักเกณฑ์ดังนี้ ๑) ดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัย นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ๒. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๓. การต่ออายุราชการ และการต่อสัญญาจ้าง ๔. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป ๕. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ๖. อื่นๆ
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ https://hr.oop.cm.u.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๕_๑.pdf

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘</p> <p>๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลัง กำหนด https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๑_๑.pdf</p> <p>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑๐๑_๔๒.pdf</p> <p>๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๐_๒๓.pdf</p>

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้</p> <p>๑. มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของบุคลากรในเบื้องต้น เพื่อเสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>๒. ปรับปรุงกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของวิทยาลัย ให้อยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๘ เดือน ตามกระบวนการของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยทำการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรม</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	และจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนดใน หมวด ๘ จริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อสงสัยว่ามีผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ จะส่งเรื่องให้กับมหาวิทยาลัย ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไป
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัย ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเสวนา เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่จัดโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒. ดำเนินการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยคนบดัก่อนที่จะเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อมหาวิทยาลัยพิจารณา
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑. ควรจัดโครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf

๔.๒ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	งานบริหารงานบุคคล ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายปฏิบัติการตาม Core Competency ของตำแหน่งงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๒. ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>๓. จัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ การจัดทำโครงการวิจัย การวิเคราะห์งาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องจรรยาบรรณในโครงการ เป็นต้น และสำรวจความพึงพอใจ หลังเสร็จสิ้นโครงการ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นไป ตามหลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <p>(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิทยามากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p> <p>(๒) ต้องให้เกิดติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน</p> <p>(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>(๕) ต้อง นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการท าการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ยังไม่มีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารงานบุคคล ปรับปรุงการสื่อสาร และจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรสร้างความเข้าใจ โดยการสื่อสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/pr๓๘_๗.pdf

๕. สวัสดิการ

วิทยาลัย มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการบริการ และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกันในทุกกลุ่มบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ประกันสังคม	✓	✓
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓
สิทธิการลา	✓	✓
สิทธิการรักษาพยาบาล	✓	✓
ค่าเล่าเรียนบุตร	✓	✓
สวัสดิการบ้านพักใน มข.	✓	✓
การประกันสุขภาพ	✓	✓
การตรวจสุขภาพประจำปี	✓	✓
กองทุนสวัสดิการเพื่อการกู้ยืม	✓	✓
สวัสดิการน้ำดื่ม	✓	✓

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
เงินสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ	✓	✓
กิจกรรมทานอาหารกลางวันร่วมกัน ๑ ครั้งต่อเดือน	✓	✓
ทุนศึกษาต่อ	✓	✓
เงินช่วยเหลือกรณีญาติสายตรงเสียชีวิต	✓	✓

นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร


ในกรณีที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มากำกับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เช่น สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้


การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๒. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับมหาวิทยาลัย เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</p> <p>๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p>
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทุพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการท างานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัย ลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดที่ได้ระบุไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้บุคลากรตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๔.pdf ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๔.pdf

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ผู้รายงาน 
(นางสาวปวีณา ยาวิชัย)
ตำแหน่ง.....นักจัดการงานทั่วไป.....

ผู้บังคับบัญชา 
(อาจารย์ ดร.ปฎิสันธิ์ ปาลี)
ตำแหน่ง.....รองคณบดีฝ่ายบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ.....