

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ **วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdee๐๔๑d-๗๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔๔๐f๘๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdee๐๔๑d-๗๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔๔๐f๘๖>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

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

หมายเหตุ: รายงานผลเฉพาะหัวข้อที่ได้มีการดำเนินการเท่านั้น

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล ได้ดำเนินตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีการดำเนินการโดยใช้วิธีการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|---|
| ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน | วิทยาลัยดำเนินการรับสมัคร โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พัฒนาระบบการรับสมัครงานผ่านระบบ CMU e-Recruitment |
| ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) | ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ (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 ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัด |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|---|
| | กรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ |
| ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและวิทยาลัยฯ ได้นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป |
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ | ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย |
| ๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) | 1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j2_3_2.pdf 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf |

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|--|
| ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน | ๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นาเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป |
| ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง | ๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตาม |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|---|
| <p>จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p> | <p>ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p> |
| <p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>๓.๑ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> |
| <p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>๔.๑ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--------------------------------|---|
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ | ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ |
| 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 | การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และแจ้งในระบบการกรอกภาระงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS |
| ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) | <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลัง กำหนด</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|--|
| | <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติน อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัดของ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร</p> |
| <p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผล ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความ ประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> |
| <p>๔. รายละเอียดการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล</p> | <p>มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำ ผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ ๒. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๓. การต่ออายุราชการ และการต่อสัญญาจ้าง ๔. การเลื่อนตำแหน่ง ๕. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อ ใน ปีงบประมาณถัดไป ๖. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ๗. อื่นๆ |
| <p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p> | <p>ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด</p> |
| <p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p> | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a ๕_๑.pdf ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘ ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลัง กำหนด https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a ๑๑_๑.pdf |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--------------|--|
| | <p>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑๐_๑_๔๒.pdf</p> <p>๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a_๑๐_๒๓.pdf</p> |

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|--|
| <p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p> | <p>มีขั้นตอนในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ๒. ปรับปรุงกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้อยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๘ เดือน |
| <p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p> | <p>วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนดใน หมวด ๘ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ</p> |
| <p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบผู้ที่กระทำผิดพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> |
| <p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>ผู้ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการทุกท่านได้จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---------------------------------|--|
| ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | ตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงาน จึงจะสามารถเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ |
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ | ๑. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ ๒. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ |
| ๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง | ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf |

๔.๒ สายปฏิบัติการ

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|--|
| ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงาน | วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสาย ปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/ นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒. การปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง กับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการเข้าร่วมโครงการ เรื่อง การ ชักซ้อมความเข้าใจ “การเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สายปฏิบัติการ” และได้เข้าร่วมการฟังบรรยาย ในหัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและ วิชาชีพ” ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด และรับฟังข้อ กรณศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อป้องกันไม่เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ๓. ได้นำผลการอบรมตามข้อ ๒ มาเผยแพร่และนำมาสู่การปฏิบัติ |
| ๒. รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมที่ | วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีรายละเอียดดำเนินการเกี่ยวกับการ |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|---|
| <p>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p> | <p>ประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ (๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่มาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า (๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน (๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ (๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย (๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทาวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง |
| <p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น</p> |
| <p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการจัดทำแบบรับรองจริยธรรมและ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---------------------------------|--|
| ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | จรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้ |
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ | ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสาร ประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการ ประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และ ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ |
| ๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) | ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/pr๓๘_๗.pdf |

๕. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ๒) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจางาน
- ๓) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเอง และ ญาติสายตรง)
- ๔) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- ๕) สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- ๖) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร
- ๗) สวัสดิการที่พักบุคลากร
- ๘) สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย โดยการหาข้อตกลงร่วมกับสถาบันการเงินในการให้สินเชื่อ

แก่บุคลากรในอัตราพิเศษ

นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับ ความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคล ใน ครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ในกรณีที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มากากกับใช้ใน กระบวนการดำเนินงาน เช่น สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจางาน สวัสดิการกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|--|
| <p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p> | <p>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</p> <p>๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน</p> <p>๒. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</p> <p>๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p> <p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๒. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</p> <p>๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p> |
| <p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p> | <p>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</p> <p>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานฯ ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖</p> <p>โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ในกาดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้</p> <p>ข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|--|
| | <p>กรณีออกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน</p> <p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์ และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทูพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงิน เมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับ</p> <p>พฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>และกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่อง ที่ร้ายแรง</p> |
| <p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> | <p>วิทยาลัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ต้องมีการดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้</p> |
| <p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> | <p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลงจริยธรรม หรือ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---------------------------------|---|
| | ข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ |
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ | <p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>วิทยาลัย ฯ อาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ</p> |
| ๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง | <p>1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจากรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as20_5.pdf</p> <p>2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2556 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_4.pdf</p> <p>3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_5.pdf</p> |

๖. การสร้างขวัญกำลังใจ

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|---|---|
| ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน | <p>วิทยาลัยได้มีการเข้าร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการส่งเสนอรายชื่อการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีการมอบรางวัลผู้บริหารดีเด่น และรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ช้างทองคำ ในกลุ่มบุคลากร โดยในเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอรับ การพิจารณารางวัลจะต้องเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้บังคับบัญชา ไม่เคยมีประวัติการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมีผลงานที่โดดเด่นตามกลุ่มสาขาที่ส่วนงานได้เสนอชื่อ</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|---|
| <p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p> | <p>คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายปฏิบัติการ (งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้) หรือลูกจ้างประจำ ยกเว้นตำแหน่งนักวิจัย ๒. จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๓. จะต้องเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย <p>จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงานและมีผลงานดีเด่น สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>แนวทางการพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตนและผลงานดีเด่น</p> <p>โดยให้ส่วนงานของผู้ระบุรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ก. การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตนประกอบไปด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ ดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ๑.๒ มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จ ด้วยตนเอง ๑.๓ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค ๒.๔ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น ๒. การประหยัดและออม <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ ๒.๒ รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และ ประหยัด ๒.๓ รู้จักมีธำรงและเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและ ครอบครัว ๒.๔ รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและ ส่วนรวม ๓. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย <ol style="list-style-type: none"> ๓.๑ เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ ๓.๒ ประพฤติและปฏิบัติตนอันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคล โดยทั่วไป ๓.๓ เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา ๓.๔ เป็นผู้ตรงต่อเวลา ๔. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา <ol style="list-style-type: none"> ๔.๑ ละเว้นต่อการประพฤตชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข ๔.๒ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ๔.๓ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น ๔.๔ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่น โดยทั่วไป ๕. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ <ol style="list-style-type: none"> ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตาม นโยบายของทางราชการและรัฐบาล |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--------------|--|
| | <p>๕.๒ เข้าร่วมในศาสนากิจและทานุบำรุงศาสนา</p> <p>๕.๓ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่นป้องกันประเทศ เสียภาษี เคารพกฎหมายเป็นต้น</p> <p>๕.๔ มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่นปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>ข. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน</p> <p>๑.๑ มีภาวะผู้นำ และการเป็นที่ยอมรับ</p> <p>๑.๒ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>๑.๓ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>๑.๔ กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ</p> <p>๑.๕ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ</p> <p>๒.๑ ให้ความเห็น ปรีกษาและเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>๒.๒ การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒.๓ ยอมรับ และฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน</p> <p>๒.๔ มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล</p> <p>๒.๕ มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>๓. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</p> <p>๓.๑ มีความสันทัดและถือเป็นที่พึ่งที่จำเป็นให้บริการ</p> <p>๓.๒ ช่วยเหลือ แนะนำ ในสิ่งที่ดีตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์</p> <p>๓.๓ ให้การบริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุก ระดับ</p> <p>๔.๔ มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน</p> <p>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น</p> <p>๔.๑ ประพฤติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และ วิธีการที่กำหนด</p> <p>๔.๒ ถือผลประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</p> <p>๔.๓ ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล</p> <p>๕. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--------------|---|
| | <p>๕.๑ การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น</p> <p>๕.๒ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน</p> <p>๕.๓ ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน</p> <p>ค. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ</p> <p>๑.๒ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>๑.๓ สนใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๑.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๕ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย</p> <p>๒.๒ มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒.๓ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิญาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๔ รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ</p> <p>๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน</p> <p>๓.๑ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๓ มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้ สำเร็จเป็นผลดี</p> <p>๔. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ</p> <p>๔.๑ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ</p> <p>๔.๒ มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ</p> <p>๔.๓ ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน</p> <p>๔.๔ สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์หรืออัตรากำลัง เป็นต้น</p> <p>๕. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--------------|---|
| | <p>๕.๑ การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>๕.๒ การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการ ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>๕.๓ ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม</p> <p>๕.๔ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับประชาชน</p> <p>ง. ผลงานดีเด่น หมายถึง ผลงานดีเด่นที่ได้รับความนิยมและปรากฏผลเด่นชัด เช่น โล่ รางวัล เกียรติบัตร และอื่นๆ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ<ol style="list-style-type: none">๑.๑ เอาใจใส่ ดูแล เร่งรัดการทำงาน๑.๒ งานที่ปฏิบัติสำเร็จด้วยความเรียบร้อย๑.๓ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ทันตามกำหนด๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม<ol style="list-style-type: none">๒.๑ เป็นผลงานที่ทางราชการได้รับประโยชน์๒.๒ ประชาชนได้รับประโยชน์จากผลงานที่ปฏิบัติงาน๒.๓ ใช้งบประมาณทางราชการน้อยแต่ได้รับประโยชน์มาก๓. เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้<ol style="list-style-type: none">๓.๑ ผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือแก่บุคคลอื่น๓.๒ เป็นลักษณะงานผลงานที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน๓.๓ บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างได้๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<ol style="list-style-type: none">๔.๑ มีความคิด ริเริ่ม การพัฒนางาน๔.๒ นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน๔.๓ ผลการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิจารณ์ อุทิศตน<ol style="list-style-type: none">๕.๑ ปฏิบัติงานในเวลาราชการโดยไม่บกพร่อง๕.๒ อุทิศตนปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ๕.๓ มีความพากเพียรพยายามในการทำงาน <p>นวัตกรรม หมายถึง ผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้น และจัดทำหรือสร้างขึ้นใหม่ พัฒนาหรือปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการขยายผลได้ในเชิงพาณิชย์โดยมีหัวข้อประกอบการพิจารณา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. คุณลักษณะของนวัตกรรม๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ |

| การดำเนินการ | รายละเอียด |
|--|---|
| | ๓. คุ่มค่ากับต้นทุนการผลิต ๔. ขนาดและน้ำหนักเหมาะสม และสะดวกในการใช้งาน ๕. มีรูปลักษณ์เหมาะสม และมีความคงทนแข็งแรง ๖. ผลิตจากวัสดุที่หาง่ายราคาเหมาะสม ๗. ใช้งานได้จริงและปลอดภัยในการใช้งาน ๘. มีการนำไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง ๙. ประหยัดพลังงาน ทรัพยากร รักษาสภาพสิ่งแวดล้อม ๑๐. มีความเหมาะสมสำหรับการขยายผลในเชิงพาณิชย์ ๑๑. คู่มือการใช้งานเหมาะสม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ประมาณการต้นทุน การผลิต การออกแบบ และรายการวัสดุ ข้อเสนอแนะในการใช้งาน ข้อควรระวัง และการ บำรุงรักษา ๑๒. อื่นๆ |
| ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม | ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วิทยาลัยจะดำเนินการคัดสรรผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามแนวทางการพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตนและผลงานดีเด่น โดยจะมีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ ก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป |
| ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล |
| ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ | เกณฑ์พฤติกรรมบางรายการไม่สามารถประเมินได้ในระยะเวลาอันสั้น |
| ๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง | รางวัล/ บุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัย https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/reward/main_reward.php |

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยฯ ได้ให้ความสำคัญกับการมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักขององค์กรที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “E-CMU” คือ E: Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ C: Community Engagement เชิดชูรับใช้สังคม M: Morality นิยมในหลักธรรม และ U: Unity รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยได้บรรจุเป็นหลักสูตรให้บุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ศึกษาผ่านแบบออนไลน์ของวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ ผ่านกิจกรรม CMU First Contact มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในจริยธรรม รวมถึงสอดแทรก

จริยธรรมผ่านการจัดอบรมต่างๆเพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมไว้เสมอ และในส่วนของวิทยาลัยได้มีการจัด
อบรมหัวข้อข้อบังคับประมวลผลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มช. และจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน และประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้จัดขึ้นในวัน
พฤหัสบดีที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๐๙.๓๐ น. ผ่านระบบ ZOOM นั้นเอง

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ไปใช้ใน
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณาอบรมรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น

๒. จัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกส่วนงานมีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่
นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆให้
น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงานให้บุคลากรทุกระดับและ
นักศึกษาได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน

(นางสาวรพีพร เปื่อนขุนทด)

นักจัดการงานทั่วไป

ผู้บังคับบัญชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ม.ล. ญาสินี จักรพันธ์)

รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

ผู้บังคับบัญชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธี วังเตื่อย)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล