

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ชื่อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdeeo๔๑d-๗๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔eof๘๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่.....

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

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการรับสมัคร โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการประกาศรับสมัครผ่าน เว็บไซต์ คณะวิทยาศาสตร์ ข้าราชการสมัครงาน และประกาศรับสมัครงานผ่านระบบ CMU e-Recruitment
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	หลักเกณฑ์เดียวกันกับทางมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะวิทยาศาสตร์ จะต้องดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ (๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม (๗) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (๘) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (๑๐) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๑๑) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	หลักเกณฑ์เดียวกันกับทางมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะวิทยาศาสตร์ ได้พิจารณาเบื้องต้น พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

การดำเนินการ	รายละเอียด
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะวิทยาศาสตร์ได้พิจารณาเบื้องต้น พบว่าผู้สมัครงานมีคุณภาพและมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการเสนอขออนุมัติบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผ่านกระบวนการ ๑. ขออนุมัติใช้งานอัตรา ๒. ประกาศรับสมัคร ๓. สอบข้อเขียน ๔. สอบสัมภาษณ์ ๕. ประกาศผลการคัดเลือก ๖. ขออนุมัติบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติงาน โดยนำเสนอไปยังมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประสานงานในการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย จากกองบริหารงานบุคคล เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะจัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรม

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ หากมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุ ยังไม่ได้ไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะดำเนินการแจ้งมายังส่วนงาน หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ จะเป็นผู้ประสานงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยรายนั้นๆ มารับดำเนินการต่อไป
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ภายใต้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ภายใต้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และบันทึกแจ้งการรอกการะงาน (TOR) และผลการปฏิบัติงาน (JA)
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	หลักเกณฑ์เดียวกันกับทางมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลังกำหนด</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>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	มีการดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย
๔. รายละเอียดการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	มีการดำเนินการในระดับมหาวิทยาลัย
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>หลักเกณฑ์เดียวกันกับทางมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓</p> <p>๒.ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๓.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลังกำหนด</p> <p>๔.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๕.ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการเสนอแต่งตั้งคณาจารย์ประจำ (พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ ข้าราชการฯ) ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑) การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอขอตำแหน่ง๒) การประเมินคุณภาพการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน (เอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน) ของผู้ขอตำแหน่ง๓) การตรวจสอบผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ข้อบังคับกำหนดไว้๔) การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเบื้องต้นของผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอตำแหน่งโดยคณะกรรมการที่คณะวิทยาศาสตร์แต่งตั้ง
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยประเมินจากผลงานทางวิชาการที่นำมาใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยพิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในหมวด ๘ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ ได้กำหนดไว้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>(๒) ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน</p> <p>(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p> <p>(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๖) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการเบื้องต้นของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะวิทยาศาสตร์ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเบื้องต้น คณะวิทยาศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ประเมินฯ ในประเด็นต่อไปนี้ <p>๑) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ</p> <p>๒) อ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>๓) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งต้องมีหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๔) ผลงานที่ใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการนี้ ไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของผู้เสนอผลงานเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ (ขอให้แนบไฟล์ผลงานตีพิมพ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ของผู้เสนอผลงาน เฉพาะกรณีการขอตำแหน่ง ผศ.) รวมถึงการลงนามรับรองโดยผู้ขอตำแหน่ง และหัวหน้าส่วนงาน ในแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก่อนเสนอไปยังมหาวิทยาลัยต่อไป</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p>	<p>เพื่อให้การดำเนินการขอตำแหน่งวิชาการขอคณาจารย์อยู่ในกรอบเวลาที่กำหนด (๑ เดือน นับจากวันที่ผู้ขอยื่น) และพิจารณาได้ละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ คณะวิทยาศาสตร์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอีกชุดหนึ่ง (แยกจากคณะกรรมการประเมินการสอน) ประกอบด้วยรองคณบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการฯ คณาจารย์จากภาควิชาต่าง ๆ ภาควิชาละ ๒ คน เป็นอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นเลขานุการ โดยมีหน้าที่พิจารณาประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผลงานวิชาการที่ใช้ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในเบื้องต้น ก่อนเสนอไปยังมหาวิทยาลัย</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๒. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) และศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคุณสมบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนเพื่อขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๖. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง จำนวนเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยสำหรับหัวหน้าโครงการที่ขอ กำหนด</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ ๓ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๗. คำสั่งคณะวิทยาศาสตร์ ที่ ๕๗๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเบื้องต้น เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของคณาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๔.๒ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะวิทยาศาสตร์ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒. ออกระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศฯ และมีความพร้อมในการทำผลงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ๔. สืบหาความพึงพอใจ หลังการประชุมซักซ้อมความเข้าใจเรื่อง การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อรับข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป ๕. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเอกสารแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้สอดคล้องตามความต้องการ แนวคิด ทัศนคติ ความคาดหวัง พฤติกรรม ฯลฯ ที่เหมาะสมกับ Generation ที่มีในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ	คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่ง

การดำเนินการ	รายละเอียด
พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>สูงขึ้น ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <p>(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p> <p>(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน</p> <p>(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะวิทยาศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะวิทยาศาสตร์ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยกตัวอย่างเช่น จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นได้

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	คณะวิทยาศาสตร์ ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดโครงการฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสารประเภทอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง แนวทางการคัดเลือกบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ (สายปฏิบัติการ) เพื่อเข้ารับการศึกษาเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ) ข้าราชการและพนักงานประจำ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๕. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ๒) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน
- ๓) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเอง และ ญาติสายตรง)
- ๔) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- ๕) สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- ๖) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร

นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคล ในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ในกรณีที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มากำกับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เช่น สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน ๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ๒. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อส่งเรื่องไปยังมหาวิทยาลัยในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย</p> <p>๓. ประสานงานกับกองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</p> <p>๕. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p> <p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>๒. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับกองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย 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 ว่าด้วยเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเจือใจและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ในดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้</p> <p>ข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในกรณีดังนี้</p> <p>(๑) ถูกส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>(๒) ถูกสั่งเลิกจ้างด้วยเหตุไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือถูกสั่งเลิกจ้างในกรณีอื่น เว้นแต่การถูกสั่งออกตามข้อ ๔ (๑) และ (๒)</p> <p>(๓) ลาออก เว้นแต่การลาออกตามข้อ ๔ (๒) (๓) และ (๖)</p> <p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทุพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>และกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกล่าออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>คณะวิทยาศาสตร์ ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยก่อนส่งเรื่องไปยังกองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ได้รับไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้</p>
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	จริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	คณะวิทยาศาสตร์ อาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖</p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

๖. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>คณะวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดให้มีการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีการมอบรางวัล บุคลากรดีเด่น คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี โดยกำหนดประเภทของผู้ได้รับการคัดเลือก ๓ ประเภท ดังนี้</p> <p>๑. ประเภทงานวิชาการ</p> <p>๑.๑ อายุไม่เกิน ๔๐ ปีบริบูรณ์ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ทำการคัดเลือก</p> <p>๑.๒ อายุมากกว่า ๔๐ ปี</p> <p>๒. ประเภทงานปฏิบัติการ</p> <p>๒.๑ กลุ่มด้านบริการ (ธุรการ/สำนักงาน)</p> <p>๒.๒ กลุ่มด้านบริการ (ห้องปฏิบัติการ)</p> <p>๒.๓ กลุ่มด้านบริการ (งานทั่วไป)</p> <p>๓. ประเภทอาจารย์ผู้มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่นักศึกษา</p>
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก</p> <p>(๑) เป็นบุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ หรือปฏิบัติงานประจำที่ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>(๒) มีเวลาปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๓ ปี</p> <p>(๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>(๔) ไม่เป็นบุคคลที่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาก่อน ยกเว้นในปัจจุบันบุคลากรผู้นั้นมิได้อยู่ในกลุ่มระดับเดิม คณะกรรมการสามารถพิจารณาคัดเลือกได้ ถ้ามีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>(๕) เป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน การครองคน และการครองงาน และมีผลงานดีเด่นสมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>แนวทางการพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตนและผลงานดีเด่น</p> <p>วิธีการดำเนินการคัดเลือก ให้คณะบดีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ตามจำนวนที่เหมาะสม และให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวดำเนินการสรรหาบุคลากรดีเด่นตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑. พิจารณาโดยหน่วยงาน ให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคลากรดีเด่นของแต่ละกลุ่ม ตามข้อ ๓ กลุ่มละไม่เกิน ๑ คน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก พร้อมเหตุผลสนับสนุนตามแบบข้อมูลการพิจารณาคัดเลือก และแบบกรอกประวัติตามที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด หรือในกรณีที่หน่วยงานไม่ได้เสนอชื่อคณะกรรมการสามารถเสนอชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเพื่อพิจารณาคัดเลือกได้</p> <p>๒. พิจารณาคัดเลือกโดยคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นจากรายชื่อที่ถูกเสนอในข้อ ๑. ตามขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๒.๑ พิจารณาจากผลการคัดเลือกพร้อมข้อมูลประกอบของแต่ละหน่วยงาน และจากคณะกรรมการ</p> <p>๒.๒ พิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องของผู้ได้รับการเสนอชื่อ</p> <p>๒.๓ ให้คณะกรรมการใช้ดุลยพินิจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกลุ่มละ ไม่เกิน ๑ คน แล้วเสนอชื่อพร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการบริหารประจำคณะวิทยาศาสตร์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>ผลการการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น คณะวิทยาศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๑. ประเภทงานวิชาการ</p> <p>๑.๑ อายุไม่เกิน ๔๐ ปีบริบูรณ์ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ทำการคัดเลือก</p> <p>ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ เรือนคำ</p> <p>๑.๒ อายุมากกว่า ๔๐ ปี</p> <p>ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วสุ ปฐมอารีย์</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	๒. ประเภทงานปฏิบัติการ ๒.๑ กลุ่มด้านบริการ (ธุรการ/สำนักงาน) ได้แก่ นางสาวอุทุมพร มณีวรรณ ๒.๒ กลุ่มด้านบริการ (ห้องปฏิบัติการ) ได้แก่ นางสาวธุกา บุญเจริญ ๒.๓ กลุ่มด้านบริการ (งานทั่วไป) ได้แก่ นายสุทัศน์ บุญเลา ๓. ประเภทอาจารย์ผู้มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แก่นักศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพกาญจน์ จันทร์เดช
๔. รายละเอียดการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	คณะวิทยาศาสตร์ ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัล เป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงาน บุคคล
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒. ประกาศคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการย้ำเตือนเรื่องการนำเรื่องจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านขั้นตอน
การประเมินบุคลากรในช่วงทดลองงาน รวมถึงในการประชุมบุคลากรประจำปี เพื่อให้มีการตระหนักในเรื่องนี้
มากขึ้น

ผู้รายงาน ชญัญญ์ สุวรรณโกสุม

(นางสาวชญัญญ์ สุวรรณโกสุม)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้างานบริหารทั่วไป

(หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล)

ผู้บังคับบัญชา Uy Or.

(รองศาสตราจารย์ ดร.หทัยชนก เนียมทรัพย์)

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหาร