

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      วิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต  
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=cdee๐๔๑d-๗๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔๐f๘๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม    -

URL ที่เผยแพร่                      -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. [การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร](#)
๒. [การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร](#)
๓. [การประเมินผลการปฏิบัติงาน](#)
๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
  - ๔.๑ [สายปฏิบัติการ](#)
๕. [สวัสดิการ](#)

**หมายเหตุ:** รายงานผลเฉพาะหัวข้อที่ได้มีการดำเนินการเท่านั้น

## ๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วิทยาลัยการศึกษาลอตซีวิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้บริการงานบริหารงานกลาง ดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยยึดหลักตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการการสอบคัดเลือกมหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัคร ดำเนินการรับสมัครโดยงานบริหารงานกลางที่ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยรับสมัครงานผ่านระบบ CMU e-Recruitment
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ของส่วนงานบริหารงานดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ ตาม 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	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น เป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้าม ทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและทุกส่วนงาน นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf</a> ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</a>

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สังกัดงานบริหารงานกลาง ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือก และให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts)</p>	<p>ประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดี</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 และประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๔.๑ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรมจริยธรรมตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่อการเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</a>

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย วิทยาลัย ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินจากกองบริหารงานบุคคล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งในระบบการกรอกรางงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปีมีหลักเกณฑ์ดังนี้ การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัย นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</li> <li>๒. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</li> <li>๓. การต่อสัญญาจ้าง</li> <li>๔. การเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>๕. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป</li> <li>๖. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง</li> <li>๗. อื่นๆ</li> </ol>
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘</a>

#### ๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

##### ๔.๑ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต นำแนวทางกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> <li>๒. ออกระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการจัดโครงการ เรื่อง การชักจูงความเข้าใจ “ การเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สายปฏิบัติการ ” และได้มีการจัดการบรรยายในหัวข้อ “ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด และนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อป้องกันไม่เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น</li> <li>๓. ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจ หลังการจัดโครงการชักจูงความเข้าใจเพื่อรับข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป</li> </ol>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๔. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเอกสารแบบรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้สอดคล้องตามความต้องการ แนวคิด ทักษะคติ ความคาดหวัง พฤติกรรม ฯลฯ ที่เหมาะสมกับ Generation</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts)</p>	<p>วิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต นำแนวทางการประเมินพฤติกรรมใน การเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามที่กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมิน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่ นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ใน วารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่ จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</li> <li>(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล ที่ นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐาน ของการค้นคว้า</li> <li>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือ ละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน</li> <li>(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพ เป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความ เป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้าง ความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทาง วิชาชีพ</li> <li>(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบ ด้วยกฎหมาย</li> <li>(๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการ วิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดง ว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ol>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	วิทยาลัยการศึกษาดลชวิต ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงาน
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสารประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/prm๘_๗.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/prm๘_๗.pdf</a>

### ๕. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### สวัสดิการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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

**สวัสดิการของวิทยาลัยการศึกษาดลัดชีวิต**

- ๑) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- ๒) สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี
- ๓) สวัสดิการชุดฟอร์ม/เสื้อวิทยาลัย
- ๔) สวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<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>
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p><b>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</b></p> <p>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานฯ ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ใน การดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้</p> <p><b>ข้อ ๕</b> แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ กรณีนอกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ<b>ไม่มีสิทธิได้รับ</b>เงินช่วยเหลือกรณีนอกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน</p> <p><b>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</b></p> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทุพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับ</p> <p><b>พฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม</b></p> <p>และกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพโดย<b>ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ</b> ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ได้ระบุไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจาก

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>การสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับ</p> <p>ความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่ เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้</p>
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยอาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ</p>
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ากรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as20_๕.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as20_๕.pdf</a></p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนส ารองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_๔.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_๔.pdf</a></p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนส ารองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_๕.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_๕.pdf</a></p>

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ เป็นต้น

๒. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัดทราบอย่างทั่วถึง

ผู้รายงาน .....

(นางปรีศนีย์ สิ้นพิมลบุรณ)

เลขานุการวิทยาลัย

ผู้บังคับบัญชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสริน โอสถานันต์กุล)

รองผู้อำนวยการ

ปฏิบัติการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต