

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <https://www.edu.cmu.ac.th/page/ethics-code>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://www.edu.cmu.ac.th/page/ethics-code>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://www.edu.cmu.ac.th/page/ethics-code>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
 - ๔.๑ สายวิชาการ
๕. สวัสดิการ

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน : คณะฯ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ จะต้อง ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร โดยดำเนินการ คัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ - ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องใน ศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม - ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้ หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงาน หรือพักราชการ - ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จาก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น - ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ - ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก จากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะฯ สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัคร งานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติ เบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมี ลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

การดำเนินการ	รายละเอียด
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และทุกนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ https://cmu.to/๖๗xqp
	๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ https://cmu.to/TGSkX

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามข้อ ๖.ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๓.๑ งานบริหารทั่วไป (บุคคล) คณะฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

การดำเนินการ	รายละเอียด
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 คณะฯ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (บุคคล) คณะฯ นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4.2 คณะฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานภายในคณะฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ https://cmu.to/TGSkX

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งานบริหารทั่วไป (บุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการกรอกรายงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลังกำหนด ๒. พนักงานมหาวิทยาลัย ๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ๒) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๓) การต่อสัญญาจ้าง ๔) การเลื่อนตำแหน่ง ๕) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป ๖) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน) ๗) อื่นๆ
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ https://cmu.to/NwMfg
	๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ https://cmu.to/n๙M๓๔

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้ มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ๓๐ วัน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนดใน หมวด ๘ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่ามีผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีกระทำความผิดจริง จะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ๑. จัดกิจกรรม สร้างความเข้าใจข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาฯ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ข้อกำหนดและสอดคล้องแทรกกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ๒. จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	๑. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ ๒. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอ ขอ กำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ https://cmu.to/iU๑๗๘

๕. สวัสดิการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<u>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</u> ๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ๒. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น ๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป <u>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</u> ๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับกองบริหารงานบุคคล เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น ๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<u>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</u> สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ใน การดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้ ข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน <u>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</u> เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทุพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ได้ระบุไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อยืนยันให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 https://cmu.to/GEe1l 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2556 https://cmu.to/jDhCz 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 https://cmu.to/Ks2gW

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “WE CAN” ซึ่งประกอบด้วย

W – Willingness : การทำงานด้วยความเต็มใจ

E – Extraordinary : มุ่งสู่คุณภาพชั้นเลิศ

C – Collaboration : การรวมพลังร่วมมือกัน

A – Advanced Pedagogy : การบูรณาการศาสตร์การสอนแนวใหม่

N – Network Organization : การสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายความร่วมมือเข้มแข็ง

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ ได้ยึดถือค่านิยม “WE CAN” เป็นแนวทางปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะฯ โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในส่วนงาน เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ ผ่านกิจกรรมร่วมถึงการถ่ายทอดและสอนงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรม รวมถึงสอดแทรกจริยธรรมผ่านการจัดอบรมต่างๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณามอบรางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นคณะฯ เป็นต้น

๒. จัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ ให้มีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงานให้บุคลากรทุกระดับ และนักศึกษาได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นายอินทร ปันทา)

ตำแหน่ง เลขานุการคณะศึกษาศาสตร์



ผู้บังคับบัญชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข)

ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์