

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะสาธารณสุขศาสตร์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdeeo๔๑d-๗๑๔b-๔๐f๘-๘๖๕๒-b๐๓๔๖๔๔๐f๘๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่.....

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: คณะฯ ได้ดำเนินการรับสมัครบุคลากรโดยถือปฏิบัติ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้างสัญญาจ้างและการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบ เพิ่มศักยภาพ”
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ ดำเนินการโดยใช้วิธีการ ประกาศรับสมัคร ดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ ต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ <ul style="list-style-type: none">• ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม• ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็น การชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ• ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น• ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดพลาดโทษ• ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะฯ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน การคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าเป็นผู้ประพฤติ ผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มี จริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

การดำเนินการ	รายละเอียด
ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขวิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ ดำเนินการเสนอขอบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อ หัวหน้าส่วนงาน เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงาน ให้ความเห็นชอบ ให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป</p>
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ</p> <p>ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัว พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรม ประกอบการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๓.๑ งานบริหารทั่วไป (บุคคล) คณะฯ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุ ในข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๔.๑ คณะฯ เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการประชุมปฐมนิเทศพนักงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๒ คณะฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสูการเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในคณะฯ ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรใหม่ (โอนย้าย/เข้าใหม่) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับรู้ อย่างสม่ำเสมอ</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งาน บริหารทั่วไป (บุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการ ประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการกรอกภาระงาน ขึ้นต่่าก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในระบบ CMU-MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>งานบริหารทั่วไป (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>งานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <p>๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</p> <p>๒) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</p> <p>๓) การต่อสัญญาจ้าง</p> <p>๔) การเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>๕) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป</p> <p>๖) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน)</p> <p>๗) อื่นๆ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	การประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนดใน หมวด ๘ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่า มีผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีการกระทำผิดจริง จะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงาน จึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	๑. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	๒. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf

๔.๒ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒. ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจ หลังการจัดโครงการซักซ้อมความเข้าใจเพื่อรับข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป ๓. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเอกสารแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้สอดคล้องตามความต้องการ แนวคิด ทักษะคติ ความคาดหวัง พฤติกรรม ฯลฯ
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า (๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน (๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ (๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย (๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	วิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่าผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยกตัวอย่างเช่น จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสารประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/pr๓๘_๗.pdf

ผู้รายงาน 

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์)
ตำแหน่ง คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์