

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์...มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๓๐...มีนาคม...๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ https://www.pol.cmu.ac.th/article/OIT66/O39_02.pdf

๒. ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ https://www.pol.cmu.ac.th/article/OIT66/O39_01.pdf

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ยึดหลักความสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะ บุคลากรที่จะได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน จะต้องมีความสอดคล้องตรงตามที่ต้องการ คณะรัฐศาสตร์ฯ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสตามหลักคุณธรรม (Merit System) โดยใช้หลักเกณฑ์สำหรับดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่กำหนดไว้ในระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย ทั้งในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน : คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร โดยการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ (๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม (๗) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (๘) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (๙) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๑๐) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะรัฐศาสตร์ฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. <u>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> ๒. <u>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</u>

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
	๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ดำเนินการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรม ณ สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน เชียงใหม่ต่อไป
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรม ณ สำนักงานพิสูจน์หลักฐานเชียงใหม่ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๓.๑ งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ คณะฯ เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบุคคลต่อบุคคล ผ่านกิจกรรม “ปฐมนิเทศ POLSCI - Onboarding” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔.๒ คณะฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานของคณะ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<u>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</u>

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ฯ ตั้งอยู่บนฐานของโครงสร้างองค์กรบนพื้นฐานของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงบทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกัน แล้วจึงกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Term of Reference: TOR) ที่มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานตลอดทั้งปี ในช่วงการประเมินผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะบันทึกผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Job Achievement: JA) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลกระทำในรูปแบบคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับ TOR และ JA กระทำในระบบสารสนเทศกลางของมหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ฯ ใช้หลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่กำหนดไว้ในระเบียบ/ข้อบังคับ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง ของมหาวิทยาลัย ทั้งในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สายบริหารวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย

๑. [ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๕๔](#)
๒. [ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ \(ฉบับที่ ๒\) พ.ศ. ๒๕๕๔](#)
๓. [ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ \(ฉบับที่ ๒\) พ.ศ. ๒๕๖๒](#)
๔. [ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ \(ฉบับที่ ๔\) พ.ศ. ๒๕๖๔](#)

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการกรอกรายงานขึ้นต้นก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU - MIS
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ข้าราชการ ๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ ๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลังกำหนด

การดำเนินการ	รายละเอียด
	๒. พนักงานมหาวิทยาลัย ๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU - MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤตินอนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ๒) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๓) การต่อสัญญาจ้าง ๔) การเลื่อนตำแหน่ง ๕) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป ๖) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน) ๗) อื่น ๆ
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

คณะรัฐศาสตร์ฯ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ ให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรมสอดคล้องเป็นแนวเดียวกันกับทิศทางของคณะ (Alignment) โดยบุคลากรทุกกลุ่มมีโอกาส ในการได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันตามบทบาทหน้าที่ โดยหลักเกณฑ์ที่คณะใช้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ระดับมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะ ประกอบด้วย

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง [ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประเภทคณาจารย์ประจำ และสำหรับบุคคลภายนอกที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ](#)
๒. [ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก หรือปริญญาโท - เอก ณ ต่างประเทศในโครงการอาจารย์ข้างเผือก](#)
๓. [ประกาศคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์](#)
๔. [ประกาศคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เรื่อง การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์](#)
๕. [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕](#)
๖. [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติงานและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕](#)
๗. [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา พ.ศ. ๒๕๖๑](#)
๘. [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาคณบดี พ.ศ. ๒๕๕๖](#)
๙. [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาคณบดี \(ฉบับที่ ๒\) พ.ศ. ๒๕๕๘](#)

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้ ๑) มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ๒) ปรับปรุงกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณะ ให้อยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๘ เดือน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ดำเนินการ เกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการคือข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามที่กำหนดในหมวดแต่งจริยธรรมจรรยาบรรณทางวิชาการและการลงโทษ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่าผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คณะจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีการกระทำผิดจริง จะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ๑) ส่งหนังสือแจ้งเวียนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านทางอีเมลของอาจารย์ และผ่านทาง E -Document เพื่อสร้างการรับรู้ และสร้างความเข้าใจในข้อกำหนดต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ๒) ให้คำชี้แนะ และคำปรึกษา ในเรื่องรายละเอียดการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างความเข้าใจในหลักการและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดเป็นกิจกรรมเสวนา หรือกิจกรรมถ่ายทอดแนวทางเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๒ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้ ๑) วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทางของคณะ และแนวทางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒) แจ้งเวียนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติงานและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนทางอีเมล และ E - Document เพื่อให้รับรู้ และสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ได้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	มหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) ต้องมีความ ซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นรวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า หนึ่ง ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ ๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลหรือนำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า ๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน ๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหาย ให้แก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ ๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม ด้วยกฎหมาย ๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (หน่วยบริหารงานบุคคล) ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑) ควรจัดทำเอกสารแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพของคณะ ๒) ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการจัดทำเป็นคู่มือ หรือจัดฝึกอบรม หรือสื่อสารประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากร และผู้ประเมินได้รับทราบตามหลักเกณฑ์ฯ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติงานและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

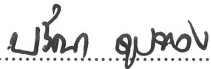
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “POL-CMU” ดังนี้

P	Professionalism :	ความเป็นมืออาชีพ
O	Opportunity :	โอกาสสำหรับทุกคน
L	Leadership :	ความเป็นผู้นำ
C	Community Engagement :	การเชิดชูรับใช้สังคม
M	Morality :	การยึดมั่นในคุณธรรม
U	Unity :	รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะ ได้ยึดถือค่านิยม POL - CMU เป็นแนวทางปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะ โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในส่วนงาน เพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการจัดอบรม/ถ่ายทอด/สอนงาน เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องจริยธรรม รวมถึงสอดแทรกจริยธรรมผ่านการจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

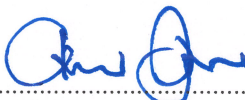
ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

- ๑) เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะฯ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สิทธิ/สวัสดิการที่ควรได้รับ
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะฯ มีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) มุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกหน่วยงานให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ลงชื่อ.....

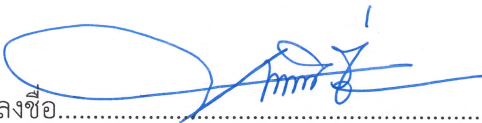
(นางสาวปวีณา รุพทอง)

เลขานุการคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลงกรณ์ คูตระกูล)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์