

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554
URL ที่เผยแพร่ <https://cmu.to/VqsOs>
- 2) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565
URL ที่เผยแพร่ <https://cmu.to/t6i4X>
- 3) ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554
URL ที่เผยแพร่ <https://cmu.to/GvDar>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่ใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- 4) ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
URL ที่เผยแพร่ <https://cmu.to/NH6xh>

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

- 5) คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบคุณธรรมและความโปร่งใสของคณะเศรษฐศาสตร์
URL ที่เผยแพร่ <https://cmu.to/ZPhvU>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะเศรษฐศาสตร์ ดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น พิจารณาและคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่ไม่ประพฤตินิด มีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พิจารณาการคัดเลือกให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่คณะจะได้รับ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะเศรษฐศาสตร์ดำเนินการรับสมัครบุคลากรโดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565”
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร คัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ 1) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม 2) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ 3) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น 4) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	5) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปรากฏว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิด หรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะเศรษฐศาสตร์พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพและมีความประพฤติที่ดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่มี
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	1) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j_2_32.pdf 2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้า

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>หน่วยบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนและประสานงานการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมตามกำหนดเวลาที่กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แจ้ง</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)</p>	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ</p> <p>ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>3.1 หน่วยบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมแนะนำบุคลากรใหม่ รวมทั้งผู้บริหารได้ถ่ายทอดจริยธรรมให้กับบุคลากรในกิจกรรมผู้บริหารพบปะบุคลากร สัมมนาวิชาการ และการประชุมโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และหน่วยบริหารงานบุคคล นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 คณะเศรษฐศาสตร์ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่อการเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
5. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในคณะเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ol style="list-style-type: none">1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 https://cmu.to/VqsOs3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา https://cmu.to/t6i4X4) ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 https://cmu.to/GvDar

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งคณะ และแจ้งการรอกภาระงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในรอบระยะเวลาการประเมิน 1 ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้าราชการ <ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 2. พนักงานมหาวิทยาลัย <ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU-MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>หน่วยบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยบริหารงานบุคคล นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ 1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 2) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี 3) การต่อสัญญาจ้าง 4) การเลื่อนตำแหน่ง 5) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป 6) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน) 7) อื่น ๆ
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่มี
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a9_1.pdf 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a9_4.pdf 3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a10_3.pdf</p> <p>4) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a10_23.pdf</p>

4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.1 สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะเศรษฐศาสตร์ดำเนินการตรวจสอบและรับรองจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการทุกคนก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามแบบรับรองจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)	ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ตามที่กำหนดในหมวด 8 จรรยาบรรณจรรยาบรรณทางวิชาการและการลงโทษ
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะกรรมการประเมินผลการสอน และเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน จะดำเนินการประเมินผลงานควบคู่กับประเมินจรรยาบรรณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (เอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน) ว่ามีการอ้างอิงผลงานทางวิชาการครบถ้วน ถูกต้องตามหลักวิชาการ และหากมีการอ้างอิงไม่ครบถ้วนหรือถูกต้อง จะเสนอแนะให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วนก่อนเสนอมหาวิทยาลัย และหากพบว่ามีผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ข้อเท็จจริง และหากพบว่ามีผลกระทบที่ผิดจริงจะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) คณะเศรษฐศาสตร์ได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมโครงการอบรมการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องรับรองจริยธรรมของตนเอง โดยจะต้องผ่านการตรวจสอบจากคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ จึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้
5. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	1) ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และสอดแทรกประเด็นที่เกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นประจำ 2) มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/academic/files88.pdf

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของคณะ นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในทุกเทศกาลและทุกโอกาส (No Gift Policy) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ยึดถือเป็นแนวทางและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะเศรษฐศาสตร์ โดยสร้างการรับรู้และตระหนักในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ผ่านกิจกรรมแนะนำบุคลากรใหม่ กิจกรรมประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของคณะเศรษฐศาสตร์ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรและนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

1. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะเศรษฐศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณาอบรางวัลบุคลากรดีเด่นของคณะ
เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะเศรษฐศาสตร์เข้าร่วมการอบรม
เพื่อให้มีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

3. มุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้
น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับและนักศึกษาได้รับ
ทราบอย่างสม่ำเสมอ

.....
(นางสาวปวีตรา กบิลพัตร)
นักจัดการงานทั่วไป

ผู้รายงาน

.....
(ผศ.ดร.ชัยวัฒน์ นิมอนุสสรณ์กุล)
รองคณบดี

ผู้บังคับบัญชา

.....
(ผศ.ดร.ไพรัช กาญจนารุณ)
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

หัวหน้าส่วนงาน