

ตัวอย่างผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.cmu.ac.th/Content/University/ITA/2567/O20-2.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. [การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร](#)
2. [การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร](#)
3. [การประเมินผลการปฏิบัติงาน](#)
4. [การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น](#)
 - 4.1 [สายวิชาการ](#)
 - 4.2 [สายปฏิบัติการ](#)
5. [สวัสดิการ](#)
6. [การสร้างขวัญกำลังใจ](#)

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการโดยใช้วิธีการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 และข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน มอบอำนาจให้ส่วนงานไปดำเนินการรับสมัคร โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พัฒนาระบบการรับสมัครงานผ่านระบบ CMU e-Recruitment
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย จะต้องดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ (6) ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม (8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (9) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (10) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (11) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

การดำเนินการ	รายละเอียด
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและทุกส่วนงานนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j2_32.pdf 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้คณะกรรมการคัดเลือกกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และแจ้งในระบบการกรอกรายงานขั้นต้นก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ <ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 3) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลังกำหนด 2. พนักงานมหาวิทยาลัย <ol style="list-style-type: none"> 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤตินออยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินออยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 2. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี 3. การต่ออายุราชการ และการต่อสัญญาจ้าง 4. การเลื่อนตำแหน่ง 5. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป 6. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง 7. อื่นๆ

การดำเนินการ	รายละเอียด
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ol style="list-style-type: none">1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a9_1.pdf2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-2183. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลัง กำหนด https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a11_1.pdf4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/101_42.pdf5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a10_23.pdf

4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.1 สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none">1. มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ2. ปรับปรุงกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้อยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน 8 เดือน
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม หรือ	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ

การดำเนินการ	รายละเอียด
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ตามที่กำหนดใน หมวด 8 จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่ามีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีกรณีการกระทำผิดจริง จะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ 1. จัดโครงการเสวนา เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 และได้มีการจัดการบรรยายในหัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดและนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงาน จึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สอดคล้องกับประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ 2. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf

4.2 สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้วางแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อ สนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/ นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่2. ออกระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น รวมถึงการจัดโครงการ เรื่อง การชักจูงความเข้าใจ “การเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สาย ปฏิบัติการ” และได้มีการจัดการบรรยายในหัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ข้อกำหนด และนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อป้องกันไม่เกิด ปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น3. ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจ หลังการจัดโครงการชักจูงความ เข้าใจเพื่อรับข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป4. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเอกสารแบบรับรอง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้สอดคล้อง ตามความต้องการ แนวคิด ทศนคติ ความคาดหวัง พฤติกรรม ฯลฯ ที่ เหมาะสมกับ Generation ที่มีในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการ ประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์ การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ 23 แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ในหมวด 3 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และ บทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงาน ของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของ ตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพ มากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่(2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ใน ผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน(4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็น เกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิสัย โดยหวัง

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(6) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยกตัวอย่างเช่น จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นได้</p>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<p>ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสารประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ</p>
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/pr3_8_7.pdf</p>

5. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน
- 3) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเอง และ ญาติสายตรง)
- 4) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- 5) สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- 6) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร
- 7) สวัสดิการที่พักบุคลากร
- 8) สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย โดยการทำข้อตกลงร่วมกับสถาบันการเงินในการให้สินเชื่อแก่

บุคลากรในอัตราพิเศษ

นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ในกรณีที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มากำกับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เช่น สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none">● สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน<ol style="list-style-type: none">1. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน2. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย3. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น4. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป● กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<ol style="list-style-type: none">1. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ2. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>3. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</p> <p>4. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานฯ ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมามาตรฐานทางจริยธรรมไว้ในการดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้ ข้อ 5 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ● กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทุพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูลพันธ์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้าง เนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ได้ระบุไว้ในข้อกำหนด</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	สิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้นจะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้</p>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>มหาวิทยาลัยอาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ</p>
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as20_5.pdf ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2556 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_4.pdf ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as18_5.pdf

6. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้มีการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีการมอบรางวัลผู้บริหารดีเด่น และรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ช่างทองคำ ในกลุ่มบุคลากรดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> อาจารย์นักวิจัยยอดเยี่ยมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2 รางวัล

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>2. อาจารย์ผู้ที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่นักศึกษา จำนวน 2 รางวัล</p> <p>3. อาจารย์ดีเด่น จำนวน 3 รางวัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาละ 1 รางวัล - สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาละ 1 รางวัล <p>4. นักวิจัยดีเด่น จำนวน 3 รางวัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาละ 1 รางวัล - สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาละ 1 รางวัล - สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาละ 1 รางวัล <p>5. นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น จำนวน 3 รางวัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาละ 1 รางวัล - สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาละ 1 รางวัล - สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาละ 1 รางวัล <p>7. นักเทคโนโลยีและนวัตกรรมดีเด่นที่มีผลกระทบทางนโยบายสาธารณะ จำนวน 1 รางวัล</p> <p>7. ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน 4 รางวัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มด้านบริหาร กลุ่มละ 1 รางวัล - กลุ่มด้านบริการ กลุ่มละ 2 รางวัล - กลุ่มด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม กลุ่มละ 1 รางวัล <p>โดยในเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอรับการพิจารณารางวัล จะต้องเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้บังคับบัญชา ไม่เคยมีประวัติการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมีผลงานที่โดดเด่นตามกลุ่มสาขาที่ส่วนงานได้เสนอชื่อเข้ามา</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำสายปฏิบัติการ (งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้) หรือลูกจ้างประจำ ยกเว้นตำแหน่งนักวิจัย 2. จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 3 ปี 3. จะต้องเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย <p>จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคน และครองงานและมีผลงานดีเด่น สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>แนวทางการพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตนและผลงานดีเด่น</p> <p>โดยให้ส่วนงานของผู้ระบุนรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ดังต่อไปนี้</p> <p>ก. <u>การครองตน</u> หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตนประกอบไปด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>1.2 มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง</p> <p>1.3 มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค</p> <p>2.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น</p> <p>2. การประหยัดและออม</p> <p>2.1 รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ</p> <p>2.2 รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด</p> <p>2.3 รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว</p> <p>2.4 รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม</p> <p>3. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย</p> <p>3.1 เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้</p> <p>3.2 ประพฤติและปฏิบัติตนอันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป</p> <p>3.3 เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา</p> <p>4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา</p> <p>4.1 ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข</p> <p>4.2 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>4.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>4.4 มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป</p> <p>5. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p>5.1 ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการและรัฐบาล</p> <p>5.2 เข้าร่วมในศาสนากิจและทำนุบำรุงศาสนา</p> <p>5.3 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ปกป้องกันประเทศ เสียภาษี เคารพกฎหมายเป็นต้น</p> <p>5.4 มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ตามพระบรมราโชวาทหรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>ข. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>1. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน</p> <p>1.1 มีภาวะผู้นำ และการเป็นที่ยอมรับ</p> <p>1.2 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>1.3 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>1.4 กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none">1.5 มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน2. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ<ul style="list-style-type: none">2.1 ให้ความเห็น ปรีกษาและเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ2.2 การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ2.3 ยอมรับ และฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน2.4 มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล2.5 มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น3. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์<ul style="list-style-type: none">3.1 มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ3.2 ช่วยเหลือ แนะนำ ในสิ่งที่ดีตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์3.3 ให้การบริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุกระดับ4.4 มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน4. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น<ul style="list-style-type: none">4.1 ประพฤติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และวิธีการที่กำหนด4.2 ถือผลประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง4.3 ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล5. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน<ul style="list-style-type: none">5.1 การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น5.2 เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน5.3 ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน <p>ค. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none">1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่<ul style="list-style-type: none">1.1 ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ1.2 มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ1.3 สนใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ1.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ1.5 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน2. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<ul style="list-style-type: none">2.1 รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย2.2 มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none">2.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิญาณ ไหวพริบในการปฏิบัติงาน2.4 รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน<ul style="list-style-type: none">3.1 มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน3.2 มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น3.3 มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้ สำเร็จเป็นผลดี4. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ<ul style="list-style-type: none">4.1 มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจนสำเร็จ4.2 มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ4.3 ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน4.4 สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์หรืออัตรากำลัง เป็นต้น5. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน<ul style="list-style-type: none">5.1 การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและ ประชาชน5.2 การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการ ของส่วนรวมและประชาชน5.3 ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและ เหมาะสม5.4 ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับ ประชาชน <p>ง. <u>ผลงานดีเด่น</u> หมายถึง ผลงานดีเด่นที่ได้รับความนิยมนและ ปรากฏผลเด่นชัด เช่น โฉ่ รางวัล เกียรติบัตร และอื่นๆ โดยพิจารณาจาก องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none">1. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ<ul style="list-style-type: none">1.1 เอาใจใส่ ดูแล เร่งรัดการทำงาน1.2 งานที่ปฏิบัติสำเร็จด้วยความเรียบร้อย1.3 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ทันตามกำหนด2. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม<ul style="list-style-type: none">2.1 เป็นผลงานที่ทางราชการได้รับประโยชน์2.2 ประชาชนได้รับประโยชน์จากผลงานที่ปฏิบัติงาน2.3 ใช้งบประมาณทางราชการน้อยแต่ได้รับประโยชน์มาก3. เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้<ul style="list-style-type: none">3.1 ผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือแก่บุคคลอื่น

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>3.2 เป็นลักษณะงานผลงานที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน</p> <p>3.3 บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างได้</p> <p>4. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>4.1 มีความคิด ริเริ่ม การพัฒนางาน</p> <p>4.2 นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4.3 ผลการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น</p> <p>5. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิจารณ์ อุตสาหะ</p> <p>5.1 ปฏิบัติงานในเวลาราชการโดยไม่บกพร่อง</p> <p>5.2 อุทิศตนปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ</p> <p>5.3 มีความพากเพียรพยายามในการทำงาน</p> <p>นวัตกรรม หมายถึง ผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้น และจัดทำหรือสร้างขึ้นใหม่ พัฒนาหรือปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการขยายผลได้ในเชิงพาณิชย์โดยมีหัวข้อประกอบการพิจารณา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณลักษณะของนวัตกรรม 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. คู่แข่งกับต้นทุนการผลิต 4. ขนาดและน้ำหนักเหมาะสม และสะดวกในการใช้งาน 5. มีรูปลักษณ์เหมาะสม และมีความคงทนแข็งแรง 6. ผลิตจากวัสดุที่หาง่ายราคาเหมาะสม 7. ใช้งานได้จริงและปลอดภัยในการใช้งาน 8. มีการนำไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง 9. ประหยัดพลังงาน ทรัพยากร รักษาสภาพสิ่งแวดล้อม 10. มีความเหมาะสมสำหรับการขยายผลในเชิงพาณิชย์ 11. คู่มือการใช้งานเหมาะสม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการทำงาน ประมาณการต้นทุน การผลิต การออกแบบ และรายการวัสดุ ใช้อธิบายในการใช้งาน ข้อควรระวัง และการ บำรุงรักษา 12. อื่นๆ
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>รางวัลผู้บริหารดีเด่น</u> จากกองทุนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2566 (2 รางวัล) <ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์พิริยะ เขิดศิริกุล ตำแหน่ง รองอธิการบดี 2) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. นายแพทย์สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์ ตำแหน่ง คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ 2. <u>รางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “ช่างทองคำ”</u> ประจำปี 2566 (18 รางวัล) <ol style="list-style-type: none"> 1) อาจารย์นักวิจัยยอดเยี่ยมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2 รางวัล) <ol style="list-style-type: none"> 1.1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์สุขภาพ ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร. นพ.นิพนธ์ ฉัตรทิพากร 1.2) สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>2) อาจารย์ผู้ที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา (2 รางวัล)</p> <p>2.1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น.สพ.วรพัฒน์ ประชาศิลป์ชัย</p> <p>2.2) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพงษ์ อังกลสิทธิ์</p> <p>3) อาจารย์ดีเด่น (3 รางวัล)</p> <p>3.1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อาจารย์ ดร.พรรษา เศรษฐบุปผา</p> <p>3.2) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองศาสตราจารย์วงศต วังศ์อภัย</p> <p>3.3) สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ ดร.สรารุช รูปิน</p> <p>4) นักวิจัยดีเด่น (3 รางวัล)</p> <p>4.1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ โกกัณฑ์</p> <p>4.2) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองศาสตราจารย์ ดร.Hien Van Doan</p> <p>4.3) สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพล ยะมะกะ</p> <p>5) นักวิจัยรุ่นใหม่ดีเด่น (3 รางวัล)</p> <p>5.1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ รองศาสตราจารย์ ดร. พญ.วรมภา มโนสร้อย</p> <p>5.2) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ เรือนคำ</p> <p>5.3) สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย เขียวงามดี</p> <p>6) รางวัลนักเทคโนโลยีและนวัตกรรมดีเด่นที่มีผลกระทบทางนโยบายสาธารณะ (1 รางวัล) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต โชติอมรศักดิ์</p> <p>7) ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น (4 รางวัล)</p> <p>7.1) กลุ่มด้านการบริหาร นางสาวอรุณี เผ่าพงษ์</p> <p>7.2) กลุ่มด้านบริการ (บริการทั่วไป) นางสาววิภาดา ศุภรัฐปรีชา</p> <p>7.3) กลุ่มด้านบริการ (วิชาชีพเฉพาะ) ว่าที่ร้อยตรี ภาณุ ปิ่นมาศ</p> <p>7.4) กลุ่มด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม นายธนพัฒน์ ทาบุญดี</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองบริหารงานบุคคลได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการ	รายละเอียด
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	เกณฑ์พฤติกรรมบางรายการไม่สามารถประเมินได้ในระยะเวลาอันสั้น
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	รางวัล/ บุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัย https://hr.oop.cmu.ac.th/award/CMUFoundationDay/67/index.php