

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://www.egd.cmu.ac.th/BO/RulesCMU/๑๓๐๗๑๗๔๕๕๒.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม คู่มือจริยธรรมคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

URL ที่เผยแพร่

https://www.agro.cmu.ac.th/mis๒/document/pages/file_upload/๒๙๓๔_๑๕๒๘๔๔๙.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
 - ๔.๑ สายวิชาการ
 - ๔.๒ สายปฏิบัติการ
๕. สวัสดิการ
๖. การสร้างขวัญกำลังใจ
๗. อื่นๆ (ถ้ามี)

หมายเหตุ: รายงานผลเฉพาะหัวข้อที่ได้มีการดำเนินการเท่านั้น

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการโดยใช้วิธีการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติดีหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก คณะอุตสาหกรรมเกษตร จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน ได้ดำเนินการรับสมัคร โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยรับสมัครผ่านระบบการรับสมัครงาน CMU e-Recruitment
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล จะต้องดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ (๑) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม (๒) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (๓) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (๔) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะอุตสาหกรรมเกษตรได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่มี
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง(ถ้ามี)	<p>๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_๐.pdf</p>

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน	<p>๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผนและประสานงานการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมตามช่วงเวลาที่กองบริหารงานบุคคล แจ้งต่อไป</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>๓.๑ หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๔.๑ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในกิจกรรมแนะนำองค์กรแก่บุคลากรใหม่เป็นประจำทุกปี รวมทั้งผู้บริหารได้ถ่ายทอดจริยธรรมให้กับบุคลากรในกิจกรรมผู้บริหารพบปะบุคลากร รวมถึงการประชุมโอกาสต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีคุณธรรม จริยธรรมตามคู่มือจริยธรรมคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๒ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ อย่างสม่ำเสมอ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</p>

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งคณะอุตสาหกรรมเกษตร และแจ้งการรอกภาระงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS ผ่านช่องทางต่างๆ</p>
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <p>๑. ข้าราชการ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>นอกจากนี้คณะอุตสาหกรรมเกษตรมีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามสมรรถนะหลักของแต่ละตำแหน่ง ข้อ ๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤตินอที่อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะอุตสาหกรรมเกษตร สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินออยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๑. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</p> <p>๒. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</p> <p>๓. การต่ออายุราชการ และการต่อสัญญาจ้าง</p> <p>๔. การเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>๕. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อ ในปีงบประมาณถัดไป</p> <p>๖. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง</p> <p>๗. อื่นๆ</p>
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่มี
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๙_๑.pdf</p> <p>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๙_๔.pdf</p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑_๐๑_๔๒.pdf</p> <p>๔. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๐_๒๓.pdf</p>

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้ ๑. มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ๒. ปรับปรุงกระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้อยู่ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๘ เดือน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนดใน หมวด ๘ จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่า มีผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีกรณีการกระทำผิดจริง จะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ ๑. จัดโครงการเสวนา เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้มีการจัดการบรรยายในหัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด และนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหา

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>เกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่เกิดปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>๒. จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยคณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร จึงจะสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>๑. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดแทรกประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ</p> <p>๒. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</p>

๔.๒ สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้</p> <p>๑. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตามแนวทาง/นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>๒. แจ้างระเบียบหลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรืออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงโครงการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>๓. ประเมิน/สำรวจความพึงพอใจ หลังการจัดโครงการ เพื่อรับข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และกระบวนการทางจริยธรรมฯ ต่อไป</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๔. ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเอกสารแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้สอดคล้องตามความต้องการ แนวคิด ทศนคติ ความคาดหวัง พฤติกรรม ฯลฯ ที่เหมาะสมกับ Generation ที่มีในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อ ๒๓ แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด ๓ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <p>(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p> <p>(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน</p> <p>(๔) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>(๖) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป ยกตัวอย่างเช่น จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นได้
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือสื่อสารประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/progress/pr๓๘_๗.pdf

๕. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ๒) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน
- ๓) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเอง และ ญาติสายตรง)
- ๔) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- ๕) สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น
- ๖) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร
- ๗) สวัสดิการที่พักบุคลากร
- ๘) สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย โดยการทำข้อตกลงร่วมกับสถาบันการเงินในการให้สินเชื่อแก่บุคลากรในอัตราพิเศษ

นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือก สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคล ในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ในกรณีที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมมา กำกับใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เช่น สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none">● สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน<ol style="list-style-type: none">๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน๒. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none">● กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<ol style="list-style-type: none">๑. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ๒. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น๔. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<ul style="list-style-type: none">● สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจางาน สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจางาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานฯ ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจางาน พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยสวัสดิการดังกล่าว เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้ สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตราฐานทางจริยธรรมไว้ใน การดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้ ข้อ ๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจางาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจางาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน● กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์ และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทูพพลภาพปลดเกษียณ พ้นจางาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงิน เมื่อ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>สิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>และกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกละออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่อง ที่ร้ายแรง</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตรวจสอบขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือ ฝ่าฝืนข้อกำหนดตามที่ได้ระบุไว้ในข้อกำหนดสิทธิในการได้รับสวัสดิการพนักงานผู้นั้น จะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการได้</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มีสวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>โดยหากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ที่ประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>มหาวิทยาลัยอาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัยตามข้อบังคับ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย เงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๕๖</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๒๐_๕.pdf</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๖</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๔.pdf</p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๕.pdf</p>

๖. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำหนดให้มีการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีงานเลี้ยงน้ำชาให้กับบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและได้รับรางวัลต่างๆ เป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีพ.ศ.๒๕๖๕ มีกำหนดจัดในวันพุธที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๔ โดยมีบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและได้รับรางวัลต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของคณะอุตสาหกรรมเกษตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านบริการวิชาการ จำนวน ๑ รางวัล - รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านวิจัย จำนวน ๑ รางวัล - รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านบริการ จำนวน ๒ รางวัล - รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านพัฒนางาน จำนวน ๑ รางวัล <p>โดยในเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติการพิจารณารางวัล จะต้องเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ได้รับการเสนอชื่อโดยบุคลากรภายในคณะและดำเนินการพิจารณาคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ไม่เคยมีประวัติการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมีผลงานที่โดดเด่นตามประเภทรางวัลที่บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้เสนอชื่อเข้ามา</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๒. บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๗ คน</p> <p>๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๒๕ คน</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก</p> <p>๑. จะต้องเป็นบุคลากรของคณะอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>๒. จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า ๓ ปี</p> <p>๓. จะต้องเป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p> <p>จะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงานและมีผลงานดีเด่น สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>แนวทางการพิจารณาการประพฤติปฏิบัติตนและผลงานดีเด่น โดยให้หน่วยงานของผู้ระบุรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ดังต่อไปนี้</p> <p>ก. การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตน ประกอบไปด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ</p> <p>๑.๑ มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๑.๒ มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้รับความสำเร็จด้วยตนเอง</p> <p>๑.๓ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค</p> <p>๑.๔ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น</p> <p>๒. การประหยัดและออม</p> <p>๒.๑ รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ</p> <p>๒.๒ รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด</p> <p>๒.๓ รู้จักมัธยัสถ์ และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว</p> <p>๒.๔ รู้จักดูแล บำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและ ส่วนรวม</p> <p>๓. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย</p> <p>๓.๑ เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๓.๒ ประพฤติและปฏิบัติตนอันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป</p> <p>๓.๓ เชื่อฟัง และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>๓.๔ เป็นผู้ตรงต่อเวลา</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๔. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา</p> <p>๔.๑ ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงอบายมุข</p> <p>๔.๒ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๔.๓ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>๔.๔ มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่น โดยทั่วไป</p> <p>๕. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p>๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการและรัฐบาล</p> <p>๕.๒ เข้าร่วมในศาสนากิจและทำนุบำรุงศาสนา</p> <p>๕.๓ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ปกป้องประเทศ เสียภาษีเคระพกฎหมายเป็นต้น</p> <p>๕.๔ มีความจงรักภักดีและเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ตามพระบรมราโชวาท หรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>ข. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน</p> <p>๑.๑ มีภาวะผู้นำ และการเป็นที่ยอมรับ</p> <p>๑.๒ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>๑.๓ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>๑.๔ กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ</p> <p>๑.๕ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ</p> <p>๒.๑ ให้ความเห็น ปรีกษาและเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>๒.๒ การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒.๓ ยอมรับ และฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน</p> <p>๒.๔ มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล</p> <p>๒.๕ มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ</p> <p>๒.๖ เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>๓. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๓.๑ มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ</p> <p>๓.๒ ช่วยเหลือ แนะนำ ในสิ่งที่ติดขัดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์</p> <p>๓.๓ ให้การบริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุกระดับ</p> <p>๓.๔ มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน</p> <p>๔. การเป็นผู้มีคุณธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น</p> <p>๔.๑ ประพฤติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และ วิธีการที่กำหนด</p> <p>๔.๒ ถือผลประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</p> <p>๔.๓ ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล</p> <p>๕. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>๕.๑ การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น</p> <p>๕.๒ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน</p> <p>๕.๓ ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน</p> <p>ค. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๑.๑ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ</p> <p>๑.๒ มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>๑.๓ สนใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๑.๔ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๕ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย</p> <p>๒.๒ มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒.๓ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิญญา ไหวพริบในการปฏิบัติงาน</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๒.๔ รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ</p> <p>๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน</p> <p>๓.๑ มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทาง วิธีการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๓ มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้ สำเร็จเป็นผลดี</p> <p>๔. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ</p> <p>๔.๑ มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ</p> <p>๔.๒ มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ</p> <p>๔.๓ ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน</p> <p>๔.๔ สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์หรืออัตราากำลัง เป็นต้น</p> <p>๕. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>๕.๑ การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>๕.๒ การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการ ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>๕.๓ ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม</p> <p>๕.๔ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับประชาชน</p> <p>ง. ผลงานดีเด่น หมายถึง ผลงานดีเด่นที่ได้รับความนิยมนและปรากฏผลเด่นชัด เช่น โล่ รางวัล เกียรติบัตร และอื่นๆ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๑.๑ เอาใจใส่ ดูแล เร่งรัดการทำงาน</p> <p>๑.๒ งานที่ปฏิบัติสำเร็จด้วยความเรียบร้อย</p> <p>๑.๓ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ทันตามกำหนด</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๒.๑ เป็นผลงานที่ทางราชการได้รับประโยชน์</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๒.๒ ประชาชนได้รับประโยชน์จากผลงานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๓ ใช้งบประมาณทางราชการน้อยแต่ได้รับประโยชน์มาก</p> <p>๓. เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๓.๑ ผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือแก่บุคคลอื่น</p> <p>๓.๒ เป็นลักษณะงานผลงานที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน</p> <p>๓.๓ บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๔.๑ มีความคิด ริเริ่ม การพัฒนางาน</p> <p>๔.๒ นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๓ ผลการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ</p> <p>๕.๑ ปฏิบัติงานในเวลาราชการโดยไม่บกพร่อง</p> <p>๕.๒ อุทิศตนปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ</p> <p>๕.๓ มีความพากเพียรพยายามในการทำงาน</p> <p>นวัตกรรม หมายถึง ผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่คิดค้น และจัดทำหรือสร้างขึ้นใหม่ พัฒนาหรือปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง และสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการขยายผลได้ในเชิงพาณิชย์โดยมีหัวข้อประกอบการพิจารณา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. คุณลักษณะของนวัตกรรม๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์๓. คุ่มค่ากับต้นทุนการผลิต๔. ขนาดและน้ำหนักเหมาะสม และสะดวกในการใช้งาน๕. มีรูปลักษณะเหมาะสม และมีความคงทนแข็งแรง๖. ผลิตจากวัสดุที่หาง่ายราคาเหมาะสม๗. ใช้งานได้จริงและปลอดภัยในการใช้งาน๘. มีการนำไปใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง๙. ประหยัดพลังงาน ทรัพยากร รักษาสภาพสิ่งแวดล้อม๑๐. มีความเหมาะสมสำหรับการขยายผลในเชิงพาณิชย์๑๑. คู่มือการใช้งานเหมาะสม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการใช้งาน งบประมาณการต้นทุน การผลิต การออกแบบ และรายการวัสดุข้อแนะนำในการใช้งาน ข้อควรระวัง และการบำรุงรักษา๑๒. อื่นๆ

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>๑. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านบริการวิชาการ จำนวน ๑ รางวัล - ศ.ดร.ไพโรจน์ วิริยจารี อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการ พัฒนาผลิตภัณฑ์</p> <p>๒. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านวิจัย จำนวน ๑ รางวัล - ผศ.ดร.สุพัฒน์ พงษ์ไทย อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการอาหาร</p> <p>๓. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านบริการ จำนวน ๒ รางวัล - นางวรางคณา เตมียะ บุคลากรสังกัดสำนักวิชาอุตสาหกรรม เกษตร - นางนลินธิดา ชัยมงคล บุคลากรสังกัดงานบริหารทั่วไป สำนักงานคณะอุตสาหกรรมเกษตร</p> <p>๔. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านพัฒนางาน - นายวรกร สุพร บุคลากรสังกัดงานนโยบายและแผน และ ประกันคุณภาพการศึกษา</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p>	<p>เกณฑ์พฤติกรรมบางรายการไม่สามารถประเมินได้ในระยะเวลาอันสั้น</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>บุคลากรได้รับรางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นคณะอุตสาหกรรมเกษตร https://www.agro.cmu.ac.th/news_photo/news_in_detail.php?id_news=๘๐๓๔</p>

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะอุตสาหกรรมเกษตร ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “GROW” คือ

G-Growth mindset คิดก้าวหน้า : กล้าคิดกล้าทำ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

R-Responsibility รับผิดชอบ : ปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับผู้รับบริการ ชุมชน สังคมและประเทศ

O-Outstanding innovation : นวัตกรรมโดดเด่น วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรม ทั้งทางด้านผลงานทางวิชาการและกระบวนการทำงาน ที่มีคุณค่าต่อองค์กรและประเทศ

W-Wisdom ทำงานอย่างชาญฉลาด : ทำงานอย่างเป็นระบบ ทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ


นอกจากนี้ คณะอุตสาหกรรมเกษตรได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสคณะอุตสาหกรรมเกษตร และ ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในทุกเทศกาลและทุกโอกาส (NO Gift Policy) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตรได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตร โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และคู่มือจริยธรรมคณะอุตสาหกรรมเกษตร ผ่านกิจกรรมแนะนำองค์กรแก่บุคลากรใหม่ และกิจกรรม CMU First Contact ของมหาวิทยาลัย มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในจริยธรรม รวมถึงสอดแทรกจริยธรรมผ่านการจัดอบรมต่างๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมไว้เสมอ

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้


๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะอุตสาหกรรมเกษตร และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณามอบรางวัลคณะอุตสาหกรรมเกษตร และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น

๒. สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมการอบรมเพื่อให้มีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงานให้บุคลากรทุกระดับและนักศึกษาได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นางสาวอุไรวรรณ ศักยาภินันท์)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบริหารทั่วไป 

ผู้บังคับบัญชา 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา ศรีวัฒนสะ)

ตำแหน่ง คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร