

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 18 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร
และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ https://www.ams.cmu.ac.th/main/web/images/article/documents/o39-01_2566.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2554

URL ที่เผยแพร่ <https://www.ams.cmu.ac.th/main/web/site/article?id=615>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
4. สวัสดิการ
5. การสร้างขวัญกำลังใจ

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะเทคนิคการแพทย์ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ.2565 โดยประกาศรับสมัครผ่านระบบ CMU e-Recruitment

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล จะคัดกรองคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ข้อ 6 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้</p> <p>(4) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว</p> <p>(5) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(6) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p>(8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ</p> <p>(9) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐหน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น</p> <p>(10) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(11) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครทุกตำแหน่ง พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้ารับการทดสอบเป็นผู้ที่ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>คณะเทคนิคการแพทย์พิจารณาผู้สมัครที่มีคุณภาพ มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>
<p>5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย</p>
<p>6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>	<p>1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j2_32.pdf</p> <p>2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf</p>

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>คณะเทคนิคการแพทย์ ได้วางแผนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการเวียนหลักเกณฑ์ให้บุคลากรรับทราบ และแจ้งบุคลากรให้กรอกผลการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS ภายในกรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ และภายหลังการประเมินแล้วเสร็จ ได้สรุปผลการประเมินเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินฯ ผ่านระบบ CMU MIS โดยยึดหลักเกณฑ์ 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 และฉบับแก้ไข <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการประเมินสมรรถนะหลักในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ซึ่งเกี่ยวกับการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล สรุปผลการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยโดยส่วนใหญ่ มีผลประเมินเป็นไปตามค่า</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	คาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ สำหรับผู้ที่มีผลประเมินต่ำกว่าค่าคาดหวังจะสรุปแจ้งผู้บังคับบัญชา เพื่อแจ้งพนักงานให้นำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>คณะเทคนิคการแพทย์ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา 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. ทุนการศึกษา 8. อื่น ๆ
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	แบบแจ้งผลการประเมินในระบบ CMU-MIS แสดงคะแนนในภาพรวมไม่มีการจำแนกรายหัวข้อสมรรถนะ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a9_1.pdf 2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2559 https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-218

3. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>คณะเทคนิคการแพทย์ ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความก้าวหน้าตามสายงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกระบวนการสำรวจแผนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งพร้อมปัญหา อุปสรรค เพื่อหาแนวทางแก้ไข 2. มีแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ซึ่งลงนามโดยผู้เสนอขอ และผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยคณบดี

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>3. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งฯ</p> <p>4. มีระบบติดตามความคืบหน้าในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งรายไตรมาส</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คณะกรรมการประเมินการสอนฯ ดำเนินการประเมินผลการสอน ของผู้ขอกำหนดตำแหน่ง และเอกสารประกอบการสอน โดยยึดแนวทางตามข้อ 7 และข้อ 13 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล ได้สรุปผลประเมินการสอน และเอกสารประกอบการสอน พบว่าคณะกรรมการประเมินการสอน ได้ประเมินตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยมีการชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และการบรรยายในหัวข้อ จริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเข้าที่มาปฏิบัติภายในคณะฯ 2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเสวนา เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีการบรรยายในหัวข้อ "คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ" เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจในข้อกำหนด และนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหา เกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่เกิด ปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3. มีคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ให้คำแนะนำปรึกษา สำหรับผู้เสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
<p>5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>1. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p>
<p>6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_๐.pdf</p> <p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2565</p> <p>https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/academic/files90.pdf</p>

4. สวัสดิการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>คณะเทคนิคการแพทย์ได้มีการประเมินพฤติกรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มากำกับใช้ในกระบวนการพิจารณาทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายปฏิบัติการ และส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีสนับสนุนทุนการศึกษา 2. ดำเนินการตามขั้นตอน หลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพของคณะเทคนิคการแพทย์ 3. ให้ผู้รับทุนจัดทำสัญญาการรับทุน และสัญญาค้ำประกัน กับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คณะกรรมการกองทุนฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับทุนการศึกษา พบว่ามีผู้รับทุนมีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ในระยะเวลา 3 ปี และมีจริยธรรม และจรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล ได้สรุปผลการประเมินของผู้เสนอขอรับทุน ย้อนหลัง 3 ปี เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาสรุจัดทุน โดยพบว่าผู้รับทุนมีผลการประเมินเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด และเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม ตามค่าคาดหวังของมหาวิทยาลัย</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ทุนการศึกษา เป็นการสวัสดิการที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ในระยะเวลา 3 ปี ที่ได้คะแนนประเมินรวม ไม่น้อยกว่าระดับ ดีมาก สำหรับ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้าราชการ และระดับดี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ประเมินการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้วยแล้ว
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	เงินทุนที่ได้รับจัดสรรน้อยกว่าอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาที่จ่ายจริง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	1. ประกาศคณะเทคนิคการแพทย์ เรื่อง ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพของคณะเทคนิคการแพทย์ https://www.fin.ams.cmu.ac.th/pcm/file/44.pdf

5. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	คณะเทคนิคการแพทย์ มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อประกาศเกียรติคุณและเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่จนเป็นที่ประจักษ์กับสาธารณชนทั่วไป และสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ได้รับการคัดเลือก ดังนี้ ประเภทที่ 1 บุคลากรเสนอชื่อผู้ที่สมควรได้รับการแสดงความขอบคุณที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความประทับใจ ประเภทที่ 2 ภาควิชา/หน่วยงาน เสนอชื่อผู้ที่มีผลงานโดดเด่นสมควรได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ในระดับดีเยี่ยม ดีเด่น และดีมาก พร้อมเหตุผลประกอบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริการ 2) ด้านบริหาร 3) ด้านนวัตกรรม 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้ประพตติ ปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก ประเภทที่ 1 1. เป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างประจำสายปฏิบัติงาน สังกัดคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2. เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย 3. เป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ประเภทที่ 2</p> <ol style="list-style-type: none">1. เป็นข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างประจำ สายปฏิบัติงานสังกัดคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่2. ต้องมีเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงคัดเลือก3. เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย4. เป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม <p>สำหรับการคัดเลือกผู้รับรางวัลประเภทที่ 2 โดยคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักเกณฑ์ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">ก. การครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนงาน ประกอบด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน 5 ประการ ดังต่อไปนี้<ol style="list-style-type: none">1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ<ol style="list-style-type: none">1.1 มีความวิริยะ อุตสาหะ ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ1.2 มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ความสำเร็จด้วยตนเอง1.3 มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค1.4 มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และผู้อื่น2. การประหยัดและออม<ol style="list-style-type: none">2.1 รู้จักใช้จ่ายตามควรแห่งฐานะ2.2 รู้จักใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นประโยชน์และประหยัด2.3 รู้จักมัธยัสถ์และเก็บออม เพื่อสร้างฐานะตนเองและครอบครัว2.4 รู้จักดูแลบำรุง และรักษาทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม3. การรักษาระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย<ol style="list-style-type: none">3.1 เป็นผู้รักษาและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้3.2 ประพฤติและปฏิบัติตนอันอาจเป็นตัวอย่างแก่บุคคลโดยทั่วไป3.3 เชื่อฟังและให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา3.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา4. การปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา<ol style="list-style-type: none">4.1 ละเว้นต่อการประพฤติชั่วและไม่ลุ่มหลงในอุบายมุข4.2 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม4.3 มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>4.4 มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไป</p> <p>5. การมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p>5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนระบบประชาธิปไตย และปฏิบัติตามนโยบายของทางราชการและรัฐบาล</p> <p>5.2 เข้าร่วมในศาสนกิจและทำนุบำรุงศาสนาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>5.3 ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เช่น ป้องกันประเทศ เสียภาษีเคารพกฎหมาย เป็นต้น</p> <p>5.4 มีความจงรักภักดี และเทิดทูนในสถาบันพระมหากษัตริย์ เช่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ตามพระบรมราโชวาทหรือเข้าร่วมพิธีในโอกาสสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น</p> <p>ข. การครองคน หมายถึง การมีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>1. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องาน</p> <p>1.1 มีภาวะผู้นำและการเป็นที่ยอมรับ</p> <p>1.2 เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>1.3 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>1.4 กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ</p> <p>1.5 มีน้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ</p> <p>2.1 ให้ความเห็น ปรีกษา และเสนอแนะในงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>2.2 การมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>2.3 ยอมรับและฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน</p> <p>2.4 มีความสามารถในการคิดและเสนอเหตุผล</p> <p>2.5 มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ</p> <p>2.6 เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น</p> <p>3. ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค เน้นนา สิ่งที่เป็นประโยชน์</p> <p>3.1 มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ</p> <p>3.2 ช่วยเหลือ แนะนำ ในสิ่งที่ดี ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์</p> <p>3.3 ให้การบริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุกระดับ</p> <p>3.4 มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง และสุภาพต่อทุกคน</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>4. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น</p> <p>4.1 ประพฤติ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และวิธีการที่กำหนด</p> <p>4.2 ถือผลประโยชน์ของทางราชการหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง</p> <p>4.3 ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล</p> <p>5. การเสริมสร้างความสามัคคีและร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p> <p>5.1 การให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น</p> <p>5.2 เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องาน</p> <p>5.3 ให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน</p> <p>ค. การครองงาน หมายถึง การมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>1.1 ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ที่จำเป็น ต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p> <p>1.2 มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จ</p> <p>1.3 สนใจและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>1.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.5 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.1 รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย</p> <p>2.2 มีความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>2.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปฏิญาณ ไหวพริบในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.4 รักและชอบที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ</p> <p>3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน</p> <p>3.1 มีความสามารถในการคิดริเริ่ม หาหลักการ แนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3.2 มีความสามารถในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3.3 มีความสามารถในการทำงานที่ยาก หรืองานใหม่ให้สำเร็จเป็นผลดี</p> <p>4. ความพากเพียรในการทำงาน และมีผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>4.1 มีความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ</p> <p>4.2 มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ราชการหรืองานที่รับผิดชอบ</p> <p>4.3 ได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน</p> <p>4.4 สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ หรืออัตรากำลัง เป็นต้น</p> <p>5. การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>5.1 การปฏิบัติงานยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>5.2 การดำเนินงานสอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและประชาชน</p> <p>5.3 ใช้วัสดุอุปกรณ์และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดและเหมาะสม</p> <p>5.4 ร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่างราชการกับประชาชน</p> <p>ง. ผลงานดีเด่น หมายถึง ผลงานดีเด่นที่ได้รับความนิยมและปรากฏผลเด่นชัด เช่น โล่ รางวัล เกียรติบัตร และอื่น ๆ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ<ol style="list-style-type: none">1.1 เอาใจใส่ ดูแล เร่งรัดการทำงาน1.2 งานที่ปฏิบัติสำเร็จด้วยความเรียบร้อย1.3 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ทันตามกำหนด2. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม<ol style="list-style-type: none">2.1 เป็นผลงานที่ราชการได้รับประโยชน์2.2 ประชาชนได้รับประโยชน์จากผลงานที่ปฏิบัติงาน2.3 ใช้งบประมาณทางราชการน้อยแต่ได้รับประโยชน์มาก3. เป็นผลงานที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้<ol style="list-style-type: none">3.1 ผลงานเป็นที่ยอมรับนับถือแก่บุคคลอื่น3.2 เป็นลักษณะงานผลงานที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน3.3 บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้เป็นตัวอย่างได้4. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<ol style="list-style-type: none">4.1 มีความคิด ริเริ่ม การพัฒนางาน4.2 นำเทคนิค วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน4.3 ผลการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ดี5. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ<ol style="list-style-type: none">5.1 ปฏิบัติงานในเวลาราชการโดยไม่บกพร่อง5.2 อุทิศตนปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ


การดำเนินการ	รายละเอียด
	5.3 มีความ پاکเพียรพยายามในการท างาน
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>1. รางวัลเชิดชูเกียรติ ประเภท 1 จำนวน 25 รางวัล</p> <p>2. รางวัลเชิดชูเกียรติ ประเภท 2 จำนวน 9 รางวัล</p> <p>ระดับดีเด่น</p> <p>1. นางพิมพ์กานต์ หาญป่า</p> <p>2. นางสาวชลธิชา สุวรรณปัญญา</p> <p>ระดับดีมาก</p> <p>1. นายทศพร ชำนาญกิจ</p> <p>ข. ด้านบริหาร</p> <p>ระดับดีเยี่ยม</p> <p>1. นางสาวอุไรภรณ์ ปัญญาฉัตรพร</p> <p>ค. ด้านนวัตกรรม</p> <p>ระดับดีเยี่ยม</p> <p>1. นายนที พรหมสง่า</p> <p>ระดับดีเด่น</p> <p>1. นายสุรินทร์ กันทะโน</p> <p>ง. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>ระดับดีเด่น</p> <p>1. นายณัฐวัฒน์ รุ่งส่องแสง</p> <p>2. นางสาวพิลาศิณี สุวรรณ</p> <p>ด้านดีมาก</p> <p>1. นางสาวภคมน รัตน์ชนัน</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	เกณฑ์พฤติกรรมบางรายการ ไม่สามารถประเมินเป็นค่าคะแนนได้
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	โครงการ “เชิดชูเกียรติบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” e-document รหัสอ้างอิง : 9A1796-C5B-453

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะเทคนิคการแพทย์ กำหนดวิสัยทัศน์ สู่การเป็นสถาบันชั้นนำ ในการผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรม ด้านสุขภาพ เพื่อความยั่งยืนของสังคม และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหมายถึง จึงมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนา บุคลากร ให้เป็นมืออาชีพ สร้างสรรค์ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยให้ค่านิยมของความเป็นมืออาชีพ หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีความตระหนักรู้ บทบาทหน้าที่ของตนเอง ยึดมั่น จริยธรรม และจรรยาบรรณ มีความทุ่มเทและจริงจัง เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยคณะฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ นอกเหนือจากนั้นยังได้ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยผ่านการอบรมออนไลน์ ในหัวข้อ "E-CMU" คือ E: Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ C: Community Engagement เชิดชูรับใช้สังคม M: Morality นิยมในหลักธรรม และ U: Unity รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้


1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย โดยการประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อออนไลน์ และคู่มือบุคลากร
2. สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกให้แก่บุคลากร มีความตระหนักในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน โปร่งใส มีความเป็นธรรม และเท่าเทียมกันในการให้บริการ
3. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ด้านจริยธรรมให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นางชมภุช กนกแสนไพศาล)
เลขานุการคณะเทคนิคการแพทย์

ผู้บังคับบัญชา 

(รองศาสตราจารย์ ดร.จัญญา ปัญญา มีทิพย์พยอม)
รองคณบดีด้านบริหารงานและทรัพยากรมนุษย์

ผู้บังคับบัญชา 

(ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ)
คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์