

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ปีงบประมาณ    2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                              24 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
  - 4.1 สายวิชาการ
  - 4.2 สายปฏิบัติการ
5. การสร้างขวัญกำลังใจ
6. อื่นๆ (ถ้ามี)

**หมายเหตุ:** รายงานผลเฉพาะหัวข้อที่ได้มีการดำเนินการเท่านั้น

### 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	ดำเนินการรับสมัครโดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัยสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น เป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สถาบันฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและทุกส่วนงานนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### 2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผน การส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรม ต่อไป</p>
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ</p> <p>ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มี คุณสมบัติ</p> <p>ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงาน</p> <p>บุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ</p> <p>ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p> <p>กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดทำหนังสือ ส่ง</p> <p>ตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติ อาชญากรรม</p> <p>ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการ บรรจุ</p> <p>และแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 หน่วยการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือก ที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ ๖ ของ ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการตามแนวทางของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เพื่อให้ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หน่วยการเจ้าหน้าที่ วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี(ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจและแจ้งในระบบการรอกภาระงานขึ้นต่อก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปีโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ <b>๑. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ</b> ๑) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 ๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด <b>๒. พนักงานมหาวิทยาลัย</b> ๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมิน

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	หน่วยการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สถาบันฯ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ 1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 2. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี 3. การต่อสัญญาจ้าง 4. การเลื่อนตำแหน่ง 5. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป 6. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง 7. อื่นๆ

#### 4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

##### 4.1 สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	สถาบันฯ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายวิชาการ ดังนี้ 1. มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>2. เสนอขอปรับปรุงกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นธรรมและเท่าเทียมที่สุดสำหรับบุคลากรสายวิชาการ คือให้ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์และนักวิจัยเป็น 3 ระดับ เท่ากันคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เท่ากับ ชำนาญการพิเศษ รองศาสตราจารย์ เท่ากับ เชี่ยวชาญ ศาสตราจารย์ เท่ากับ เชี่ยวชาญพิเศษ</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts)</p>	<p>สถาบันฯ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ตามที่กำหนดในหมวด 8 จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการและการลงโทษ</p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>สถาบันฯ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่าผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามีกรกระทำผิดจริงจะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษต่อไป</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้</p> <p>1. จัดโครงการเสวนา เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 และได้มีการจัดการบรรยายในหัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ” เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนด และนำเสนอกรณีศึกษาที่อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ปัญหาดังกล่าวในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>2. จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงาน</p> <p>จึงจะสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้</p>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<p>1. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สอดแทรกประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรม</p> <p>และจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ</p> <p>2. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p>
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565</p> <p><a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/11_0.pdf</a></p>



## 4.2 สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	สถาบันฯ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสายปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)	สถาบันฯ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการตามข้อ 23 แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด 3 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ดำเนินการเกี่ยวกับ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่าผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ในการยื่นผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สถาบันฯ ใช้แนวทางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## 5. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	สถาบันฯ กำหนดให้มีการมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประเภทต่าง ๆ และนักวิจัยดีเด่น โดยเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการขอรับการพิจารณารางวัล จะต้องเป็นผู้ประพฤติ

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>ปฏิบัติ มีคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้บังคับบัญชา ไม่เคยมีประวัติการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน และมีผลงานที่โดดเด่นตามกลุ่มสาขาที่ได้เสนอชื่อเข้ามา</p>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts)</p>	<p>สถาบันฯ พิจารณาตามแนวทางของมหาวิทยาลัย</p> <p><a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/reward/main_reward.php">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/reward/main_reward.php</a></p>
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>รางวัลบุคลากรดีเด่น ปี 2565</p> <p>กลุ่มผู้ช่วยนักวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) นายภาสพงษ์ ปรมศิริ</li> <li>2) นายสุทิวส์ บุญมานันท์</li> <li>3) นางสาวนุชกานต์ สว่าง</li> </ol> <p>กลุ่มคลินิก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) นางสาวศหัทธยา กองสถาน</li> <li>2) นางกาญจนา โรจน์พาณิชกุล</li> <li>3) นางวันวิสาข์ ทวีหอม</li> </ol> <p>กลุ่มสนับสนุนการวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) นางสาวสุนิสา บุตรเพชร</li> <li>2) นางณัฏฐนันท์ สุวรรณมาศ</li> <li>3) นางรัชนิกร คำปັນ</li> </ol> <p>กลุ่ม Back Office</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) นางวิไลพร ไชย์มูล</li> <li>2) นายสรศักดิ์ เตนัง</li> <li>3) นางสาวกนกวลี บุญธรรม</li> <li>4) นางสาววีนิส แก้วอยู่</li> <li>1)</li> </ol>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทาง</p>	<p>สถาบันฯ ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับรางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
จริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	