

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

URL ที่เผยแพร่ <https://dent-revproxy.dent.cmu.ac.th/dent-info/view/47?o=39>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

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

### 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการโดยใช้วิธีการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 และข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤตินิสัยหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก คณะทันตแพทยศาสตร์ จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว มีความเป็นธรรม เสมอภาค และคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับเป็นหลักสำคัญ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. 2565 โดยงานบริหารบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ มีการรับสมัครงานผ่านระบบ CMU HR e-Recruitment
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don't s)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล จะต้องดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรอง คุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ตาม ข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรม ไว้ดังนี้ (1) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม (2) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ (3) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น (4) ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (5) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย

การดำเนินการ	รายละเอียด
3. สรุปผลการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและ ผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น เป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็น ผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้าม ทางจริยธรรม หรือมีความ บกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6 ของ ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
4. รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	คณะทันตแพทยศาสตร์ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความ ประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม อันดีและทุกส่วนงานนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553



## 2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อคณบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณบดีให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือก และให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>งานบริหารงานบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผน การส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป</p>
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ</p> <p>ต้องได้รับความเห็นชอบของคณบดีและบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>3. สรุปผลการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม</p>	<p>3.1 งานบริหารทั่วไป คณะทันตแพทยศาสตร์ สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือก ที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มี คุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ 6 ของ ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี</p>
<p>4. รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>4.1 คณะทันตแพทยศาสตร์ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่ พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในรูปแบบ Video เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ มี คุณธรรม จริยธรรมตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และงานบริหารบุคคล นำผลการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี คุณภาพ ในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความ ประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
<p>5. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ</p>	<p>ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่าง สม่ำเสมอ</p>
<p>6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>

### 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งานบริหารบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งคณะฯ และแจ้งการรอกภาระงานขั้นต่าก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรถูกกระทำ (Dos & Don't s)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปีมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ 1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559 3) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามกระทรวงการคลังกำหนด 2. พนักงานมหาวิทยาลัย 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม



การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมิน ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
3. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>คณะทันตแพทยศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากร มีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</li><li>2. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี</li><li>3. การต่ออายุราชการ และการต่อสัญญาจ้าง</li><li>4. การเลื่อนตำแหน่ง</li><li>5. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว เพื่อพิจารณาจ้างต่อ ในปีงบประมาณถัดไป</li><li>6. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง</li><li>7. อื่นๆ</li></ol>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<p>ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553</li><li>2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2559</li><li>3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามกระทรวงการคลังกำหนด</li><li>4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</li><li>5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</li></ol>



#### 4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

##### 4.1 สายวิชาการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสาย วิชาการ ดังนี้ มีกระบวนการดำเนินงานในการตรวจสอบและรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ก่อนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรถูกกระทำ (Dos & Don't s)	ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับ การประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ คือ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ตามที่กำหนดในหมวด 8 จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการ และการลงโทษ
3. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับ จริยธรรม และจรรยาบรรณในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพบว่า มีผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าข่าย เกี่ยวกับการทำผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกิดขึ้น และหากตรวจสอบแล้วพบว่ามี การกระทำผิดจริงจะได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการลงโทษ ต่อไป

การดำเนินการ	รายละเอียด
4. รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดประชุม เรื่อง การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565</li><li>2. จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดย ผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบและรับรองโดยหัวหน้าส่วนงาน จึงจะสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้</li></ol>
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สอดแทรกประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการอย่างเป็นประจำ</li><li>2. ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับกรณีศึกษาที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้เสนอขอตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</li></ol>
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565</p>

#### 4.2 สายปฏิบัติการ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้วางแผนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นของสาย ปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนและผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายสนับสนุนตาม แนวทาง/นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li><li>2. เผยแพร่หลักเกณฑ์ฯ ข้อบังคับฯ ประกาศฯ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการ ให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ เพื่อประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้อย่าง เหมาะสม</li><li>3. มีการติดตาม สร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อสนับสนุนการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร</li><li>4. ประเมินโครงการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพื่อนำมา ปรับปรุง พัฒนาระบบในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</li></ol>



การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don't s)</p>	<p>ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับ การประเมินพฤติกรรมในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามข้อ 23 แห่ง ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในหมวด 3 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ และบทกำหนดโทษ ได้กำหนดไว้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</li><li>(2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</li><li>(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน</li><li>(4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายให้แก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</li><li>(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย</li><li>(6) กรณีเป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานที่แสดงว่าการทำวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li></ol>

การดำเนินการ	รายละเอียด
3. สรุปผลการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม	ฝ่ายบุคคล คณะทันแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับ จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมี คุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพในการยื่น ผลงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
4. รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายบุคคล คณะทันแพทยศาสตร์ ได้นำกรณีศึกษาการละเมิด จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพที่เคย เกิดขึ้นใน อดีตมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงกฎ ระเบียบ พัฒนา กระบวนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการสื่อสาร รวมถึงจะจัดอบรม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกัน ปัญหาทางด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ต่อไป ยกตัวอย่างเช่น จัดทำแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทาง วิชาการและวิชาชีพ โดยผู้เสนอขอจะต้องผ่านการตรวจสอบ และรับรองโดยหัวหน้าส่วนงานจึงจะสามารถเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นได้
5. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรสร้างความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรม ทำคู่มือ หรือ สื่อสาร ประเภทอื่น ๆ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพให้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้เสนอขอ และผู้เสนอขอ เพื่อป้องกันละเมิด และให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการ และวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในประกาศฯ
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มปฏิบัติการและ วิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

## 5. สวัสดิการ

สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2) สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน
- 3) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเองและญาติสายตรง)
- 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"><li>• สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</li><li>1. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน</li><li>2. ดำเนินการตรวจสอบ/ทบทวน จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราการจ่ายเงิน เพื่อเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ/หลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย</li><li>3. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</li><li>4. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</li></ul>



การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li> <li>2. ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย</li> <li>3. ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้น</li> <li>4. ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้การปฏิบัติงานครั้งถัดไป</li> </ol>
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don't s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน</li> </ul> <p>สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการตอบแทนคุณความดีที่ได้อุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัย โดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการให้สวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานฯ ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556</p> <p>โดยสวัสดิการดังกล่าวเป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำทุกรายที่มีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ตรงกับที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ทั้งนี้ สวัสดิการเงินช่วยเหลือฯ ได้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ใน การดำเนินการบริหารจัดการ ดังนี้</p> <p>ข้อ 5 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และมหาวิทยาลัยลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออกหรือไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"><li>• กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li></ul> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัว เมื่อสมาชิกตาย ทูพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบกับ ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ภายใต้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม</p> <p>และกรณีที่สิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและ ผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกไล่ออก หรือคณะทันต แพทยศาสตร์ เลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็น ธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง</p>
3. สรุปผลการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม	<p>ฝ่ายบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการ ตรวจสอบ ขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่กระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับบริหารงานบุคคล และ มหาวิทยาลัย ลงโทษขั้นปลดออกหรือไล่ออก หรือฝ่าฝืนข้อกำหนด ตามที่ได้ระบุ ไว้ใน ข้อกำหนดสิทธิในการได้รับ สวัสดิการพนักงาน ผู้ นั้น จะไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการ/ขั้นตอนการเบิกจ่าย สวัสดิการได้</p>
4. รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ มีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการสวัสดิการพื้นฐานให้แก่บุคลากรแล้ว ยังจัดให้มี สวัสดิการทางเลือกสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของ บุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ รวมถึงสิทธิประโยชน์สำหรับ บุคคลในครอบครัวของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยหากพนักงานผู้ใดที่ประพฤติปฏิบัติ ตนไม่ เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
5. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	<p>สวัสดิการเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>คณะทันตแพทยศาสตร์ อาจจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเน้นย้ำให้พนักงานมหาวิทยาลัยตระหนักถึงข้อกำหนดทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ</p>
6. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน พ.ศ. 2556</li><li>2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2556</li><li>3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558</li></ol>



## 6. การสร้างขวัญกำลังใจ

การดำเนินการ	รายละเอียด
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>คณะทันตแพทยศาสตร์ กำหนดให้มีการมอบใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากร โดยกำหนดให้มีการมอบใบประกาศเกียรติคุณ ในกลุ่มบุคลากร ดังนี้</p> <p><b>กลุ่มที่ 1</b> ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (อาจารย์ นักวิจัย)</p> <p>ประเภทที่ 1 อาจารย์ผู้มีผลงานด้านนวัตกรรมของคณะฯ (จากผลงานเชิงประจักษ์) จำนวน 5 ผลงาน</p> <p>ประเภทที่ 2 อาจารย์ผู้มีผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus ที่มากที่สุด จำนวน 4 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 3 อาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ร่วมกับสถาบันท็อป 10 ของโลก จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 4 อาจารย์ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 6 รางวัล</p> <p><b>กลุ่มที่ 2</b> ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) สังกัดสำนักงานคณะฯ</p> <p>ประเภทที่ 1 ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 2 ผู้มีผลงานดีเด่นด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 3 ผู้อุทิศตนให้งานส่วนกลาง จำนวน 1 รางวัล</p> <p><b>กลุ่มที่ 3</b> ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม/ศูนย์ทันตกรรมบริการ</p> <p>ประเภทที่ 1 ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 2 ผู้มีผลงานดีเด่นด้านบริหารจัดการ จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 2 ผู้มีผลงานดีเด่นด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 1 รางวัล</p> <p>ประเภทที่ 3 ผู้อุทิศตนให้งานส่วนกลาง จำนวน 1 รางวัล</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ ควรกระทำ (Dos &amp; Don't s)</p>	<p><b>คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือก</b></p> <p><b>กลุ่ม ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. เป็นผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li><li>2. มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ทักษะการสอนแห่งศตวรรษที่ 21 การถ่ายทอดความรู้ และการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา</li><li>3. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยและการถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัย หรือมีผลงานนวัตกรรม งานสร้างสรรค์ หรือมีตำรา หนังสือที่มีคุณภาพ</li><li>4. เป็นผู้ที่มีการบริการวิชาการแก่ชุมชนและ/หรือ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</li><li>5. มีจริยธรรม คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีจิตอาสา และอุทิศตนเพื่อพัฒนา นักศึกษาและส่วนรวม</li><li>6. มีคุณธรรม จริยธรรม และการครองตนถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้</li><li>7. มีความรับผิดชอบ อุทิศตนให้กับงาน และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม</li><li>8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติและมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์</li><li>9. จะต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</li><li>10. ต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในระยะ 5 ปี มาก่อน</li></ol> <p><b>กลุ่ม ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีคุณธรรม จริยธรรม คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีจิตอาสา อุทิศตนเพื่องาน และการครองตนถือเป็นแบบอย่างที่ดีได้</li><li>2. มีความรับผิดชอบ อุทิศตนให้กับงาน และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม</li><li>3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติและมีผลงานเป็นที่ ประจักษ์</li><li>4. จะต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</li><li>5. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการวิจัยและการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ การวิจัย หรือมีผลงานนวัตกรรมงานสร้างสรรค์</li><li>6. ต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในระยะ 5 ปี มา ก่อน</li></ol>

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>กลุ่มที่ 1 ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย)</p> <p>ประเภทที่ 1 อาจารย์ผู้มีผลงานด้านนวัตกรรมของคณะฯ (จากผลงานเชิงประจักษ์)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลงาน : ตำรับน้ำยาขับวนปากจากน้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น (ยื่นจดสิทธิบัตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงดร.ณิ โอวิทยากุล</li> <li>- ดร.เพ็ญพิชชา วนจันทร์รักษ์</li> </ul> </li> <li>2. ผลงาน : ตำรับสารแช่ฟันเทียมจากน้ำมันมะพร้าวสกัดเย็น (ยื่นจดสิทธิบัตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงดร.ณิ โอวิทยากุล</li> <li>- ดร.เพ็ญพิชชา วนจันทร์รักษ์</li> <li>- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์ ดร.พิสัยศิษฐ์ ชัยจรินนท์</li> </ul> </li> <li>3. ผลงาน : เครื่องวัดการสึกของวัสดุบูรณะทางทันตกรรมภายใต้แรงเสียดสีจากวัสดุกัด (ยื่นจดสิทธิบัตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>- รองศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิง ดร.พิมพ์เดือน รังสิยากุล</li> </ul> </li> <li>4. ผลงาน : ตัวฝังยึดใน แบบค่อยๆ ลดความเครียดที่เกิดในกระดูก (ยื่นจดสิทธิบัตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศาสตราจารย์ปฏิบัติ ทันตแพทย์ ดร.ปฐวี คงขุนเทียน</li> </ul> </li> <li>5. ผลงาน : อุปกรณ์ควบคุมรูปทรงจมูก (ได้รับสิทธิบัตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>- รองศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิง ดร.พนารัตน์ ขอดแก้ว</li> </ul> </li> </ol> <p>ประเภทที่ 2 อาจารย์ผู้มีผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus ที่มากที่สุด ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจารย์รุ่นใหญ่ <p>ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ทันตแพทย์หญิง ดร.สิริพร ฉัตรทิพากร</p> </li> <li>- อาจารย์รุ่นกลาง <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รองศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิง ดร.พิมพ์เดือน รังสิยากุล</li> <li>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์ ดร.พิสัยศิษฐ์ ชัยจรินนท์</li> </ol> </li> <li>- อาจารย์รุ่นใหม่ <p>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์ ดร.วรัฒน์ ลีลาพรพิสิฐ</p> </li> </ul> <p>ประเภทที่ 3 อาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ร่วมกับสถาบันที่ท็อป 10 ของโลก ได้แก่</p> <p>ศาสตราจารย์ ทันตแพทย์พีรนิธ กันตะบุตร</p> <p>ประเภทที่ 4 อาจารย์ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบศตวรรษที่ 21 (21<sup>ST</sup> Century) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงสิริพร ไชยมะโน</li> <li>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงภัทริยาภรณ์ บุญญวงค์</li> <li>3. อาจารย์ ทันตแพทย์ณัฐกานต์ ชัยพัฒนาวรรณ</li> </ol> </li> <li>- อาจารย์ผู้มีความเป็นครูที่ดี <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รองศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงหญิงวัชรภรณ์ ทศพร</li> <li>2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์วริศ เฝ่าเจริญ</li> </ol> </li> <li>- อาจารย์ผู้อุทิศตนให้งานส่วนกลาง <p>อาจารย์ ทันตแพทย์หญิง ดร.วรรณกมล ปัญญารักษ์</p> </li> </ul>



การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) สังกัดสำนักงานคณะฯ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน นายจิระศักดิ์ กำเพ็ญ</li><li>- ผู้มีผลงานดีเด่นด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม นายภูมิพกานต์ บุญพิมพ์</li><li>- ผู้อุทิศตนให้งานส่วนกลาง นายสมพงษ์ สุริยวรรณ</li></ul> <p>กลุ่มที่ 3 ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ พนักงานส่วนงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม/ศูนย์ทันตกรรมบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้มีผลงานดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน นางสาวนุชรา เป็กทอง</li><li>- ผู้มีผลงานดีเด่นด้านบริหารจัดการ นายณัฐนนท์ คำนวล</li><li>- ผู้มีผลงานดีเด่นด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม นายสมชาย แก้วหล้า</li><li>- ผู้อุทิศตนให้งานส่วนกลาง นายภาณุมาศ กระจดิ่ง</li></ul>
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารบุคคลได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณสมบัติผู้ได้รับ รางวัลเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการ บริหารงานบุคคล
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	เกณฑ์พฤติกรรมบางรายการไม่สามารถประเมินได้ในระยะเวลาอันสั้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “DENT-CMU” คือ

D: Dynamic การขับเคลื่อนไปข้างหน้า

E: Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

N: Network ประสานเครือข่าย

T: Technology ก้าวทันเทคโนโลยี

C: Community รับผิดชอบต่อสังคม

M: Morality นิยมในหลักธรรม

U: Unity รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

เพื่อรักษามาตรฐาน ทางจริยธรรมไว้เสมอ ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณามอบรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น

2. จัดอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกส่วนงานในสังกัดมีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

3. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงานให้บุคลากรทุกระดับ และนักศึกษาได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน ..... *อัมภรณ์* .....

(นางอัมภรณ์ ชาติแสนปิง)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

ผู้บังคับบัญชา ..... *อินทชัช* .....

(นางสาวธัญญาภรณ์ อินทชัช)

เลขานุการคณะทันตแพทยศาสตร์