



# บันทึกข้อความ

ส่วนงาน .....งานบริหารทั่วไป สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โทร.42456.....

ที่ .....อว.8393(26).6/.....วันที่ ..... 10 เมษายน 2566.....

เรื่อง .....รายงานแผนการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สถาบันฯ) ประจำปี 2566.....

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

## สรุปเรื่อง

ตามที่มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญด้านการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงาน และกำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมปราศจากการทุจริต และยกระดับเป็นมหาวิทยาลัยด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2566

งานบริหารทั่วไป ขอรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สถาบันฯ) ประจำปี 2566 ตามตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ) ข้อ O41

## กฎ/ระเบียบ/ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (สถาบันฯ) ประจำปี 2566 ทุจริตสถาบันฯ ประจำปี 2566

## ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

1. เห็นสมควรเผยแพร่บนเว็บไซต์เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
2. เห็นสมควรแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อ
3. หากเห็นสมควรประการใดขอได้โปรดสั่งการ

(นายเจษฎวัฒน์ พุดั่น)

นักจัดการงานทั่วไป

## คำสั่ง

- ทราบ
- ดำเนินการตามเสนอ
- ขอสั่งการ

.....  
.....  
.....

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สัญชัย จตุรสิทธิ์ธา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

## ความเห็นของหัวหน้างาน

.....  
-จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ศ.กัญญา ชูสัมพันธ์

(นางสุกัญญา ญาติมิตรหนุน)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

10/4/66

## ความเห็นของเลขานุการสถาบันฯ

.....  
15/6/66 นว.กัญญา ชูสัมพันธ์

.....  
15/6/66

(นางสุมัทธนา บังประเสริฐ)

เลขานุการสถาบันฯ

10/4/66

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ :

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การ ประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ สอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน :

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วันที่รายงาน : 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. [ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา](#)
2. [จริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่](#)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่ใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- [ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่](#)

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

- [คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี](#)

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: สถาบันฯ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือ ปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ”
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของสถาบันฯ ดำเนินการโดยใช้ วิธีการประกาศรับสมัครดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์ตาม ข้อ 6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้.- 1. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม 2. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงาน เป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ 3. ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น 4. ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ 5. ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
3	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลสถาบันฯ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน การคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติด ผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สถาบันฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรให้มีการปรับปรุงด้านคุณธรรม และจริยธรรมให้มีความทันสมัย
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p><a href="#">- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ</a></p> <p><a href="#">- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</a></p>

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของสถาบันฯ ดำเนินการเสนอ ขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้า ส่วนงาน ให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอ ต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการ วางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติ อาชญากรรมต่อไป</p>
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงาน ขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ 6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทาง จริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือ ส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติ อาชญากรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงาน ที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553</p>

3	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 งานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) สถาบันฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> <p>ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้มีความประพฤติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ 6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ 6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 สถาบันฯ เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบุคคลต่อบุคคล ผ่านโครงการปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 สถาบันฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรใหม่ (โอนย้าย/เข้าใหม่) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	- <a href="#">ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</a>

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) วางแผน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียน หลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการ กรอกรายงานขั้นต่อการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลสถาบันฯ ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ <u>พนักงานมหาวิทยาลัย</u> 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผล ความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU-MIS โดยมีการกำหนด ตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร
3	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย กำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ ในศีลธรรมอันดี

4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>งานบริหารทั่วไป (หน่วยธุรการและทรัพยากรบุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ</li> <li>2. การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</li> <li>3. การต่อสัญญาจ้าง</li> <li>4. การเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>5. การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป</li> <li>6. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน)</li> <li>7. อื่นๆ</li> </ol>
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>- <a href="#">ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562</a></p> <p>- <a href="#">ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม2559</a></p>



## ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร “S-T-R-I” ดังนี้

### วัฒนธรรมองค์กร

S = Social Engagement ความรับผิดชอบต่อสังคม

T = Team Working การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

R = Research of Integration การวิจัยเชิงบูรณาการ

I = Innovative Creativity การสร้างสรรค์นวัตกรรม


เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ได้ยึดถือค่านิยม S-T-R-I เป็นแนวทางปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ โดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในส่วนงาน เพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 มีการจัดอบรม/ถ่ายทอด/สอนงาน เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง จริยธรรม รวมถึงสอดแทรกจริยธรรมผ่านการจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ


### ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น


1. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบันฯ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สิทธิ/ สวัสดิการที่ควรได้รับ และการพิจารณาอบรมรางวัลบุคลากรดีเด่นสถาบันฯ ประจำปี


2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ มีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

3. มุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงานให้บุคลากรทุกระดับ ได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน  
 (นายเจตณวัฒน์ พุฒัน)  
 นักจัดการงานทั่วไป

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา  
 (นางสุกัญธา ญาติมิตรहन)  
 หัวหน้างานบริหารทั่วไป

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา  
 (นางสุมัทนา ปังประเสริฐ)  
 เลขานุการ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ลงชื่อ..........หัวหน้าส่วนงาน  
 (ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. สัตย์ชัย จตุรสีทา)  
 ผู้อำนวยการ สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี