

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ สอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน: ศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ: 2566

วันที่รายงาน : 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน ชื่อประมวลจริยธรรม :

- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นใน สถาบันอุดมศึกษา
- ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554

URL ที่เผยแพร่ <http://www.cmonehealth.org/aboutus/19>

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: ศูนย์ฯ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำแบบเพิ่มศักยภาพ”
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของศูนย์ฯ ดำเนินการโดยใช้วิธีการ ประกาศรับสมัคร ดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์ตาม ข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และ ต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม - ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็น การชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ - ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น - ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ - ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิด วินัย
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลศูนย์ฯ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั่วคราว) เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน การคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6. ของข้อบังคับ

		มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ศูนย์ฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบเพิ่มศักยภาพ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของศูนย์ฯ ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย(ชั่วคราว) ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อ หัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงาน ให้ความเห็นชอบ ให้ประกาศผลการคัดเลือก เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(ชั่วคราว)
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงาน ขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย(ชั่วคราว) ให้มีมาตรฐานทาง จริยธรรม โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

3	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 งานบริหารบุคคลศูนย์ฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับ การอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุ ในข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัย(ชั่วคราว)ที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มี ประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ 6. ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 ศูนย์ฯ เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดย การ ถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบุคคล ต่อบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 ศูนย์ฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน ไม่ เป็นผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และ สามารถเข้าสู่การเตรียมความ พร้อม และการปลูกฝังความ ประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตาม ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน ศูนย์ฯ ได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553

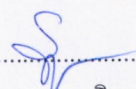
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ชั่วคราว) โดยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการ ประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการออกภาระงานขั้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้บริหาร ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2561 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรในระบบ CMU-MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของ ทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	หัวหน้าสำนักงานเลขานุการศูนย์ฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

		<p>และให้นำผล การประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย(ชั่วคราว) 2) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี 3) การต่อสัญญาจ้าง 4) การเลื่อนตำแหน่ง 5) อื่นๆ
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562</p> <p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>

ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



(นางสาวสุภามาส อินทโชติ)
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการศูนย์ฯ