

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

๒. ประกาศเจตจำนงสุจริตในการดำเนินงานของสำนักบริการวิชาการ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.uniserv.cmu.ac.th/itauniserv/no-corruption๖๖.pdf> ข้อกำหนด

จริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. แนวทางการปฏิบัติ Do & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

URL ที่เผยแพร่ <https://www.uniserv.cmu.ac.th/ita/images/do-dont.png>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

๔.๑ สายวิชาการ

๔.๒ สายปฏิบัติการ

๕. สวัสดิการ

๖. การสร้างขวัญกำลังใจ

## ๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้วิธีการคัดเลือกหรือสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕ และข้อ ๖ ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินตาม กรอบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นอกจากนี้ สำนักบริการวิชาการ ยังให้ผู้เข้าสอบเข้ารับการทดสอบ Psytech ซึ่งเป็นข้อสอบมาตรฐานเพื่อทดสอบความสามารถในการคิด วิเคราะห์ โดยจะนำมาใช้ประกอบการสอบคัดเลือก ซึ่ง ที่ผ่านมา สำนักบริการวิชาการได้ใช้ในการสอบคัดเลือกหัวหน้าฝ่าย ประกอบการสอบสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็นการ แสดงวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่สมัคร ประกอบกับการประเมินด้านพฤติกรรมการทำงาน การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น และกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจากส่วนงานอื่น ๆ เพื่อ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้มีความคล่องตัว เปิดกว้าง มีความเป็นธรรม และประโยชน์สูงสุดที่ส่วนงานจะได้รับ เป็นหลักสำคัญ

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำ ผลการประเมิน พฤติกรรม ไป ใช้ ประกอบ การ ดำเนินงาน	สำนักบริการวิชาการ ในฐานะหน่วยงานหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของ มหาวิทยาลัย ยึดถือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำแบบเพิ่มศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. รายละเอียดการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)	การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานของสำนักบริการวิชาการ จะมีการกำหนด คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครไว้ในใบสมัคร และนำไปสู่การกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนการคัดเลือกซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ (๑) ความชำนาญ และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบริการวิชาการและ โครงการ (๒) ภาวะผู้นำ (๓) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (๔) จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ สำนักบริการวิชาการยังได้จัดทำและเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติ Do & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการ ประพฤติตนทางจริยธรรม ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๓. สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม	สำนักบริการวิชาการ จะมีการนำผลการประเมินด้านพฤติกรรมส่วนบุคคล การคิด การวิเคราะห์ เป็นส่วนหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงาน โดย ใช้ผลสอบจากข้อสอบด้านจิตวิทยาของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือ Psytech
๔. รายละเอียดการนำ ผลการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม ไปใช้ ใน การบริหารทรัพยากร บุคคล	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงวิธีตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบเพิ่ม ศักยภาพ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/job/j๒_๓๒.pdf</a> ๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</a>

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีการประกาศผลการสรรหาและคัดเลือกที่ชัดเจนทั้งช่องทางภายในและภายนอก อันเป็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน จากนั้นจึงมีการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือก
๒. รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Do & Don't)	๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงานและบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๓.๑ สำนักบริการวิชาการ พิจารณาการผ่านคัดเลือกของผู้สมัคร ที่จะอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อ ๖

การดำเนินการ	รายละเอียด
	ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักบริการวิชาการ มีการปฐมนิเทศทั้งในระดับสำนักและระดับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยในระดับสำนักจะมีการดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้าฝ่ายที่มีบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน ส่วนระดับมหาวิทยาลัย หากมีการอบรมบุคลากรใหม่ก็จะนำเข้าสู่แผนการอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้ โดยที่ผ่านมามีการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ Video ผ่านกิจกรรม CMU First Contact เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารหรืออบรมด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และตระหนักอย่างต่อเนื่อง
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/rules/๑๑_o.pdf</a>

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อิงตามแนวปฏิบัติของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วางแผนดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการใน รอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีการแจ้งเวียนให้บุคลากรกรอกภาระงานขึ้นต่อก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU MIS อย่างไรก็ตาม
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ โดยมีการนำเรื่องพฤติกรรมการทำงาน คุณธรรมและจริยธรรมมาประกอบการประเมิน ๒. KPI ระดับบุคคลต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะและสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ๓. ผลการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อใช้ประกอบการให้รางวัลและการลงโทษที่ชัดเจน
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ที่จะผ่านการประเมินได้ต้องมีคะแนนด้านจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานที่ดี ไม่มีเรื่องเสียหาย

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สำนักบริการวิชาการ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว/การต่ออายุราชการ</li> <li>๒. การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</li> <li>๓. การเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>๔. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง</li> <li>๕. อื่น ๆ</li> </ol>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๙_๑.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๙_๑.pdf</a></li> <li>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๙ <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/news/news-๒๑๘</a></li> <li>๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามกระทรวงการคลัง กำหนด <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๑_๑.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๑_๑.pdf</a></li> <li>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑๐๑_๑๒.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑๐๑_๑๒.pdf</a></li> <li>๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม <a href="https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๐_๒๓.pdf">https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a๑๐_๒๓.pdf</a></li> </ol>

## ๕. สวัสดิการ

สำนักบริการวิชาการ มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับสวัสดิการบนหลักการของความเท่าเทียมกับพนักงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดี เกิดประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ๒) สวัสดิการประกันสังคม
- ๓) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ตนเอง และ ญาติสายตรง)
- ๔) สวัสดิการประกันสุขภาพแบบกลุ่ม
- ๕) สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น