

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วันที่รายงาน : 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน ชื่อประมวลจริยธรรม :

- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและปฏิบัติงานอื่นใน สถาบันอุดมศึกษา
- ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: คณะฯ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และ

		<p>การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีแบบเพิ่ม ศักยภาพ”</p>
2	<p>รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทาง จริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ ดำเนินการ โดยใช้วิธีการ ประกาศรับสมัคร ดำเนินการคัดกรอง คุณสมบัติของผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์ตาม ข้อ 6. ของ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ ต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุด งานเป็น การชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพัก ราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐ วิสากิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติ บุคคลอื่น</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ จำคุก</p> <p>เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดพลาดโทษ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก จากส่วน ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำ ผิด วินัย</p>
3	<p>สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลคณะฯ สรุปผลการ ดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัคร งานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน การคัดกรองคุณสมบัติ เบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติ ผิดหรือมี</p>

		ลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ แบบเพิ่มศักยภาพ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	<p>ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะฯ ดำเนินการ เสนอขอ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อ หัวหน้าส่วนงานเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงาน ให้ ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อ ประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการวางแผนการส่งตัว พนักงาน มหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป</p>
2	<p>รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทาง จริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทาง จริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ ส่วนงาน ขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มี คุณสมบัติ ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มี ความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มี มาตรฐานทาง จริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือ ส่งตัว พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติ อาชญากรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดย พนักงานที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติ อาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</p>

3	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 งานบริหารทั่วไป (บุคคล) คณะฯ สรุปผลการ ดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงาน มหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุ ในข้อ 6. ของข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุก คน ไม่เป็นผู้มี ประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ 6. ของ ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553 และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอัน ดี</p>
4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 คณะฯ เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดย การ ถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบคุ คคลต่อบุคคล ผ่าน กิจกรรม “พี่สอนน้อง” เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับ แก้ไข เพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการ บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็น ข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 คณะฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการ ปฏิบัติงาน ไม่ เป็นผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และ สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความ ประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตาม ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม</p>

5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในคณะฯ ทั้ง บุคลากรใหม่และบุคลากรใหม่ (โอนย้าย/เข้าใหม่) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

การประเมินผลการปฏิบัติงาน


ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งาน บริหารทั่วไป (บุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการ ประเมินทุกปี (ช่วงเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการรอกภาระงานขั้นต่ำ ก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล คณะฯ 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	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผล การประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ 1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ 2) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี 3) การต่อสัญญาจ้าง 4) การเลื่อนตำแหน่ง 5) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปีงบประมาณถัดไป 6) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน) 7) อื่นๆ

5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนา พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-

ลงชื่อ 
(ประธานกรรมการประเมิน)

ลงชื่อ 
(เลขาธิการประเมิน)