

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔
(URL ที่เผยแพร่ <https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๔๑-๑.pdf>)
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕
(URL ที่เผยแพร่ <https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๔๑-๔.pdf>)
๓. ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔
(URL ที่เผยแพร่ <https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๔๑-๕.pdf>)

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

คณะกรรมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(URL ที่เผยแพร่ <https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๔๐-๑.pdf>)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. การพัฒนาบุคลากร (สายปฏิบัติการ)

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภามหาวิทยาลัย วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) โดยได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งสำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจทั่วทั้งสำนักงานก่อนการรอกภาระงานขึ้นต่ำในระบบ CMU MIS ตามกำหนดเวลาที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปีมีหลักเกณฑ์ดังนี้</p> <p>๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <p>๑. การเลื่อนเงินเดือน/ ขึ้นเงินเดือน/ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี</p> <p>๒. ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สภามหาวิทยาลัย
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการอุทธรณ์และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (https://hr.oop.cmu.ac.th/data/myfiles/announcement/๑๐_๑_๔๒.pdf) ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/access/a_๑๐_๒๓.pdf)

๒. การพัฒนาบุคลากร (สายปฏิบัติการ)

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงาน	ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน คือ ทักษะการ เขียนรายงานการประชุม และทักษะที่สำคัญกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยทั้ง ๑๑ ราย ได้เข้ารับการ ฝึกทักษะดังกล่าวอย่างครบถ้วน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นทักษะที่ต้องใช้การฝึกฝนจึงจะบรรลุผลสำเร็จได้
๒. รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยใช้วิธีการหลาย รูปแบบประกอบกัน ได้แก่ ๑. การฝึกขณะปฏิบัติงาน เป็นฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการ ให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มในสถานที่ ทำงานในช่วงเวลาปกติ ๒. การติดตามหัวหน้า เป็นการติดตามหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้จากการติดตาม สังเกตพฤติกรรมจาก แม่แบบในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามแบบ แม่แบบ (Role Model) เรียนรู้การทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุง งานของตน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ๓. การมอบหมายงาน เป็นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ซึ่งกำหนดเป็น รายปี เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการพัฒนาทักษะ การแลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้และประสบการณ์

การดำเนินการ	รายละเอียด
	๕. การอบรม เป็นการเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่มีเนื้อหาความรู้ทักษะ ตามสมรรถนะ
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วน
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมีการประเมินให้ความดีความชอบโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรส่วนใหญ่ติดอยู่กับการทำงานประจำ และใช้เวลาในการปฏิบัติงานค่อนข้างมากจึงไม่มีเวลาในการสมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ- หัวข้อการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ ที่บุคลากรเข้าร่วมอาจจะยังเป็นหัวข้อที่มีเพียงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับงานในบางส่วน ยังไม่ใช่หลักสูตรที่จะพัฒนาทักษะได้อย่างเต็มที่
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ol style="list-style-type: none">๑. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดเงินค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานบริหารของตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น พ.ศ. ๒๕๕๘ (https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๒๕-๘.pdf)๓. ประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๒ (https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๒๕-๙.pdf)๔. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (https://council.cmu.ac.th/co-static/ita/๒๕๖๖/oit-๒๕-๑๐.pdf)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิทธิสวัสดิการที่พึงได้รับ และการพิจารณาอบรมรางวัลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น

๒. มุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของบุคลากรในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังบุคลากรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นางวรารรณ ปันทอง)
นักจัดการงานทั่วไป

ผู้บังคับบัญชา 

(นายอุดมศักดิ์ กำไลเพชร)
หัวหน้างานนโยบายและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชา 

(นายทองศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน)
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย