

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

-ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdee041d-714b-40f8-8652-bc03464e0f86>

-ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรม
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=f457e20d-5926-42ec-9c9a-6aa584fe638a>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ: รายงานผลเฉพาะหัวข้อที่ได้มีการดำเนินการเท่านั้น

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: คณะนิติศาสตร์ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “คุณสมบัติหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ”
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะนิติศาสตร์ ดำเนินการโดยใช้วิธีการ ประกาศรับสมัคร ดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และ ต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม <input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ <input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น <input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ <input type="checkbox"/> ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล คณะนิติศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน การคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้ประพฤติ ผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะนิติศาสตร์ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	-

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
<p>๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</p>	<p>๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของคณะนิติศาสตร์ ดำเนินการเสนอขอ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือก รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อ หัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงาน ให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p> <p>๑.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>๒.๑ การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป (บุคคล) คณะนิติศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>๓.๒ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มี ประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อ ๖. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะนิติศาสตร์ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ เป็นผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	-

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งาน บริหารทั่วไป (บุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม) และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และแจ้งในระบบการออกภาระงานขึ้นต่ำก่อนการปฏิบัติงานในระบบ CMU-MIS
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล คณะนิติศาสตร์ ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. พนักงานมหาวิทยาลัย ๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบ CMU-MIS โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานใน หน้าที่ที่มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การดำเนินการ	รายละเอียด
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตาม หลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔. รายละเอียดการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	งานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไป ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้ นำผล การประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ ๒) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๓) การต่อสัญญาจ้าง ๔) การเลื่อนตำแหน่ง ๕) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อไปงบประมาณถัดไป ๖) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน) ๗) อื่นๆ
๕. ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ	-
๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	-

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมุ่งเน้นการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ ด้านพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
ด้านสวัสดิการ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ต่อไปในอนาคต

ผู้รายงาน 

(นางวรินทร์ วังเวียง)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบริหารทั่วไป 

ผู้บังคับบัญชา 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทมน คงเจริญ)

ตำแหน่ง คณบดีคณะนิติศาสตร์