

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน

วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่รายงาน : 31 มีนาคม 2567

ประมวลจริยธรรมใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน

- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
- ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากร/การกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
 - 4.1 สายวิชาการ
 - 4.2 สายปฏิบัติการ
5. สวัสดิการ
6. อื่นๆ (ถ้ามี)

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การรับสมัครงาน: สำนักฯ ดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง "คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ"
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ ตาม ข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม • ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับถูกพักงานหรือพักราชการ • ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่น • ไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ • ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐเพราะกระทำผิดวินัย
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลสำนักฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะ

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		ต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิทยาลัยฯ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติ มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานจริยธรรม
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการจ้าง สัญญาจ้าง และการประเมิน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำแบบเพิ่มศักยภาพ

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>1.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</p> <p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ ดำเนินการเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อหัวหน้าส่วนงานให้ความเห็นชอบให้ประกาศผลการคัดเลือกและให้นำเสนอต่อประธาน ก.บ. เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		<p>1.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>งานบริหารทั่วไป (บุคคล) ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมต่อไป</p>
2	<p>รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)</p>	<p>2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ ต้องได้รับความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนงาน และบุคคลที่ส่วนงานขอบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปดำเนินการตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553</p>
3	<p>สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>3.1 งานบริหารบุคคล วิทยาลัยฯ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม ตามข้อ 6. ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>4.1 วิทยาลัย เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบุคคลต่อบุคคล ผ่านกิจกรรม "On Boarding" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และงานบริหารทั่วไป (บุคคล) นำผลการบรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>4.2 วิทยาลัยฯ ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมและการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</p>
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ และบุคลากรใหม่ (โอนย้าย/เข้าใหม่) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย งานบริหารทั่วไป (บุคคล) วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม) และแจ้งเวียน

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		หลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งส่วนงาน และ แจ้งในระบบการรอกภาระงานขึ้นต่อก่อนการ ปฏิบัติงานในระบบU CMU-MIS
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย 1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การอุทธรณ์ และ กระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2) ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2561 และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม	งานบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยบริหารงานบุคคล นำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำผล การประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่ กรณี ดังนี้ 1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 2) การขึ้นเงินเดือน 3) การต่อสัญญาจ้าง 4) การเลื่อนตำแหน่ง 5) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (งบประมาณแผ่นดิน) เพื่อพิจารณาจ้างต่อในปี งบประมาณถัดไป 6) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		7) อื่นๆ
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานจริยธรรม
6	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	- ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการอุดหนุน และกระบวนการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

5. การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยฯ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี

6. สวัสดิการ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ประกันสังคม	/	/
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	/	/
สิทธิการลา	/	/
สิทธิค่ารักษาพยาบาล	/	/
ค่าเล่าเรียนบุตร	/	/
สวัสดิการบ้านพักใน มช.	/	/
การประกันสุขภาพ	/	/
การตรวจสุขภาพประจำปี	/	/
สวัสดิการน้ำดื่ม	/	/
เงินสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ	/	/
ทุนศึกษาต่อ	/	/
เงินช่วยเหลือกรณีญาติสายตรงเสียชีวิต	/	/

ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล ให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลักขององค์กร SMART ICDI ดังนี้

Social Engagement

Morality

Agility

Resilience

Teamwork

International Mindset

Creative Entrepreneurship

Digital Literacy

Internet Life-style

ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานจริยธรรม

มินตรา

ลงชื่อ.....(ผู้จัดทำรายงาน)

(นางสาวมินตรา อินทจักร์)

หน่วยประกันคุณภาพการศึกษา

พ.พ.

ลงชื่อ.....(ผู้บังคับบัญชา)

(นางสาวพนิตินีย์ เนตรศุภลักษณ์)

รักษาการแทนเลขาธิการวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล

สุทิน

ลงชื่อ.....(หัวหน้าส่วนงาน)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิรา อุ่นเจริญ)

คณบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล