

๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของส่วนงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ **ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ [https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=๔๐๑๑๐๒๑๕-dfd๖-๔๑๕๕-b๒๒๗-f๔๑๐๑๕๑๕๕๕๕๕](https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=๔๐๑๑๐๒๑๕-dfd๖-๔๑๕๕-b๒๒๗-f๔๑๐๑๕๑๕๕๕๕)

- ๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๕

URL ที่เผยแพร่ <https://cmulaw.cmu.ac.th/Download?fid=cdee๐๔๑d-๗๑๔b-๔๐๑๕-๘๖๕๒-bc๐๓๔๖๔๑๐๑๕๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

URL ที่เผยแพร่ https://fin.cmu.ac.th/ita/๓๙_๔-ข้อกำหนดจริยธรรม%๒๐ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

สวัสดิการ

ศูนย์ฯ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยจัดผลตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรตามประเภทการจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังตารางที่ ๑ นอกจากนี้ศูนย์ฯ จัดสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศในการทำให้แก่บุคลากร รวมถึงการจัดเตรียมสถานที่ให้พนักงานสามารถพักผ่อนคลายได้ในช่วงพักกลางวัน เช่น พื้นที่ Co Working Space การสร้างบรรยากาศและความผูกพันให้บุคลากรผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม Retreat กิจกรรม Knowledge Sharing เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและสร้างความผูกพันองค์กรให้แก่พนักงานทางอ้อม

ตารางที่ ๑ ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ประเภทบุคลากร	ผลตอบแทน	สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	การเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร
ผู้บริหาร	๑. เงินประจำตำแหน่ง (ผู้อำนวยการ และ รองผู้อำนวยการ) ๒. เบี้ยประชุมกรรมการ ศูนย์ฯ ๓. โบนัส (ถ้ามี)	๑. สิทธิการลา ๒. สิทธิประกันสังคม ๓. ค่ารักษาพยาบาล, Flexible benefits ๔. ค่าที่พักและค่าพาหนะ ๕. ค่าเบี้ยเลี้ยง ๖. ค่าโทรศัพท์ ๗. สหกรณ์ออมทรัพย์	๑. การศึกษาดูงาน ๒. การอบรม/สัมมนา บุคลากร ๓. กิจกรรมวันสำคัญของส่วน งาน ๔. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ ๕. กิจกรรมเสริมสร้างความ สามัคคีในองค์กร
พนักงานประจำ	๑. ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงาน (เงินเดือน) ๒. เงินประจำตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่ชำนาญการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ, ผู้จัดการ) ๓. ค่าเบี้ยขยัน ๔. โบนัส (ถ้ามี)	๑. สิทธิการลา ๒. สิทธิประกันสังคม ๓. ค่ารักษาพยาบาล, Flexible benefits ๔. ค่าที่พัก และค่าพาหนะ ๕. ค่าเบี้ยเลี้ยง ๖. ค่าโทรศัพท์ (ฝ่ายพัฒนา ธุรกิจนวัตกรรม และฝ่าย RD) ๗. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๘. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๙. สหกรณ์ออมทรัพย์ ๑๐. การให้ทุนสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม	๑. การศึกษาดูงาน ๒. การอบรม/สัมมนา บุคลากร ๓. กิจกรรมวันสำคัญของส่วน งาน ๔. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ ๕. กิจกรรมเสริมความสามัคคีใน องค์กร ๖. Star of the Month ๗. FIN Happy Hour ๘. Muf-FIN
พนักงานโครงการ	๑. ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงาน (เงินเดือน) ๒. ค่าเบี้ยขยัน	๑. สิทธิการลา ๒. สิทธิประกันสังคม ๓. ค่าที่พัก และค่าพาหนะ ๔. ค่าเบี้ยเลี้ยง ๕. ค่าโทรศัพท์ (ฝ่ายพัฒนา ธุรกิจนวัตกรรม และฝ่าย RD) ๖. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๗. สหกรณ์ออมทรัพย์ ๘. การให้ทุนสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร	๑. การศึกษาดูงาน ๒. การอบรม/สัมมนาคณะกร ๓. กิจกรรมวันสำคัญของส่วน งาน ๔. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ ๕. กิจกรรมเสริมสร้างความ สามัคคีในองค์กร ๖. Star of the Month ๗. FIN Happy Hour

การดำเนินการ	รายละเอียด
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้นำผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงาน	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๑) วางแผนกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานที่ พ้นสมาชิกภาพจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีสิทธิได้รับเงิน จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๒) ดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน เพื่อเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงาน

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>๓) ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งขณะและหลังจากที่กระบวนการดำเนินงานเสร็จสิ้นแล้ว</p> <p>๔) ปรับปรุงข้อบกพร่องที่พบจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานครั้งถัดไป</p>
<p>๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)</p>	<p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>เป็นสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการ ตลอดจนเป็นหลักประกันให้แก่สมาชิกและครอบครัวเมื่อสมาชิกตาย ทูพพลภาพ ปลดเกษียณ พ้นจากงาน หรือลาออกจากกองทุน โดยจ่ายเงินเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพ โดยใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย ข้อบังคับกองทุนเฉพาะส่วนของมหาวิทยาลัย ภายใต้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เคมาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว มากำกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>และกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ ในกรณีที่ถูกไล่ออก หรือมหาวิทยาลัยเลิกจ้างเนื่องจากฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในเรื่องที่ร้ายแรง</p>
<p>๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ฝ่ายอำนวยการของศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ ได้ดำเนินการตรวจสอบและเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่พนักงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด</p>
<p>๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สวัสดิการเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน หากพนักงานผู้ใดที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะทำให้ถูกสงวนสิทธิในการได้รับสวัสดิการที่ศูนย์ฯ จัดให้</p>
<p>๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</p>	<p>ศูนย์ฯ ควรจัดกิจกรรม/โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านสวัสดิการที่ศูนย์ฯ จัดให้ พร้อมทั้งเน้นย้ำการดำเนินงานที่ป้องกันการทุจริต และสร้างการตระหนักรู้ถึงข้อกำหนดทางวินัยของศูนย์ฯ เพื่อที่จะยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการรับสวัสดิการ</p>
<p>๖. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.๒๕๕๖ https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๔.pdf</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

การดำเนินการ	รายละเอียด
	<p>https://hr.oop.cmu.ac.th/submenu/docSubMenu/asset/as๑๘_๔.pdf</p> <p>๓. ประกาศศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการพนักงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>https://fin.cmu.ac.th/ita/๑๔-คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน.pdf</p>

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ ได้ให้ความกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารได้มีนโยบายส่งเสริมการดำเนินงานที่มีจริยธรรม คุณธรรม โดยให้สอดแทรกจริยธรรมผ่านการดำเนินงานต่างๆ ของศูนย์ฯ เช่น การอบรม การจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่ประพฤติดีเด่นในด้านการมีคุณธรรมและการดำเนิน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้แก่ การมุ่งเน้นสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากขึ้น โดยการจัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย และนำไปประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังบุคลากรของศูนย์ฯ ทุกคน อย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นางสาวบรรณนิสา ทิพย์วิชัย)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา 

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา พิมลศิริผล)

ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่