

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ	สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีงบประมาณ	๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ (<http://hrm.tru.ac.th/datas/file/๑๖๗๙๖๔๒๙๒๑.pdf>)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ (<http://hrm.tru.ac.th/datas/file/๑๖๗๙๖๔๒๙๒๑.pdf>)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ดำเนินการตาม กระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของมหาวิทยาลัย

๑.๑.๒ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๑.๒ ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๒.๑ ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่เหมาะสม ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๑.๒.๒ การประเมินสมรรถนะแต่ละระดับ จะพิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ เริ่มต้นจากระดับที่ ๑ เป็นต้นไป โดยพิจารณาผู้ถูกประเมินว่ามีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับดังกล่าว ก็จะมีการพิจารณาว่ามีพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะพิจารณาไปจนกว่าถึงสมรรถนะระดับสูงสุดที่ผู้ถูกประเมินแสดงออกถึงพฤติกรรมในระดับสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน

๑.๒.๓ ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกระดับแล้วเสร็จให้ดำเนินการตรวจสอบคะแนนเพื่อหาความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะในแต่ละระดับ ตามมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ คือพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และคำนวณผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๔ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินสมรรถนะที่แสดงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำได้ ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑.๑ ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๑.๒ ซื่อสัตย์สุจริต พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๑.๓ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๑.๔ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

๒.๑.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความสะอาด สะอาด ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

๒.๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๒.๑.๗ ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางไม่เหมาะสมเกี่ยวกับสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒.๒ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๒.๓ ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงใจให้

๒.๒.๔ กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒.๕ ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา

๒.๒.๖ เลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลอื่น ๆ

๒.๒.๗ ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ โดยไม่รักษาเกียรติและชื่อเสียงของตนเอง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวัง

๓.๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ควรต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องรับการชี้แนะ

๓.๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓.๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือมอบรางวัล

๓.๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้งดังนี้

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๔.๑ มาตรการเชิงรุก

๔.๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔.๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย
 เพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๑.๕ การมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๔.๒ มาตรการเชิงรับ

๔.๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม สร้างจิตสำนึกที่ดี

๔.๒.๒ ดำเนินการตามมาตรการในการบริหารงานบุคคล

๔.๒.๓ ดำเนินการทางวินัย

๔.๒.๔ ดำเนินการตามกฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

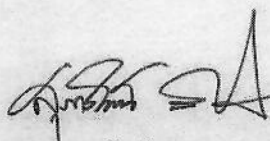
ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการออกหรือแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นไปตามหลัก
 จริยธรรม หรือธรรมาภิบาล รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาบุคลากรให้กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติ
 ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๓. ผลักดันให้มีการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ผู้รายงาน

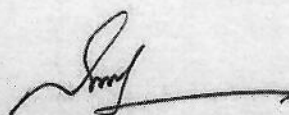


(นางสาวสุภารัตน์ สิ้นสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้บังคับบัญชา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันยา บาร์นท์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี