

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม¹ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เสื่อมตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 4 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ.....
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ .. [PK_ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา2565.pdf \(pcru.ac.th\)](#)...

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ ..

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

..... งานแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีการนำข้อมูลการประพฤติตามหลักจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

มหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีการประเมินสมรรถนะหลัก/สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ: การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาล และจริยธรรม แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ

ระดับที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง ทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตนและหน่วยงาน บรรลุผล เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาประเทศชาติและสังคมไทย

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือ ก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือเสียผลประโยชน์

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และร่างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียง ของประเทศชาติ เมื่อในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน หรือ อาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 1 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2566 ซึ่งอยู่ในระหว่างการประเมินผล โดยมีบุคลากรที่รับการประเมินจำนวน 546 คน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการใช้หลักจริยธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ จริยธรรมที่ใช้สำหรับการสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดี มีน้ำใจ มีสติปัญญา มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพสูง บุคคลประเภทนี้จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานได้ทันที จริยธรรมที่ใช้สำหรับการใช้ประโยชน์

มหาวิทยาลัยใช้หลักการบริหารคนให้เหมาะสมกับงาน และการตอบสนอง ต่อบทบาทที่มีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน จริยธรรมที่ใช้สำหรับการรักษาไว้

เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการตามหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพและพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ มีประสบการณ์ด้านวิจัยและมีผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายหลักคือการรักษาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณค่าและคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยต่อไป

จริยธรรมการสร้างขวัญและกำลังใจ

เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติการและดำรงชีพอย่างมีความสุข และพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การจัดการคุณภาพของบุคลากรด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มหาวิทยาลัย จึงมุ่งให้บุคคลได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ และได้รับการพัฒนาให้ถึงที่สุดทั้งด้านวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน ทั้งนี้ยังมีการมอบรางวัลเพื่อเชิดชูคุณเดี คนเก่ง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกหน่วยงาน

จริยธรรมในการพิจารณาความผิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใช้วิธีการใช้อำนาจที่ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลักษณะ ทั้งที่เป็นพระเดช (สถานหนัก) และพระคุณ (สถานเบา) ทั้งที่เป็นการป้องปรามและการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีระเบียบวินัย และขัดเท็จที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดด้วยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

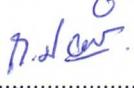
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....
.....

ผู้รายงาน 

(นางสาวกุลิสรา ปองเพียร)

ตำแหน่ง บุคลากร

ผู้บังคับบัญชา 

(นางพัชราพรรณ ศิลกุล)

ตำแหน่ง....รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานการเจ้าหน้าที่....