

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม¹ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

ประมาณการจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมาณการจริยธรรม ประมาณการจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่

http://www.rbru.ac.th/document/declaration/2566/Ethics_2565.pdf

ชื่อประมาณการจริยธรรม ประมาณการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่

http://www.rbru.ac.th/document/declaration/2566/Ethics_RBRU_2565.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางจริยธรรมการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

<http://www.internal-audit.rbru.ac.th/file/corruption/Dos&Don%C2%B4ts2566.pdf>

ข้อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร

2) จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

3) ส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

4) ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาและศึกษาต่อมาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน ให้ได้รับความรู้ร่วมกัน

4) ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาและศึกษาต่อมาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน ให้ได้รับความรู้ร่วมกัน

5) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

6) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง ตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม

7) มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติดี อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

8) พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ ให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามจำนวนความต้องการของบุคลากร

9) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและสถานการณ์

10) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามเกณฑ์ เพื่อนำผลการปฏิบัติราชการ มาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสม ตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

11) มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากร นำเอาระบบคุณธรรมจริยธรรม มาเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติตามให้อยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กำหนดให้บุคลากรดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการประเมินผลงานจริยธรรมของบุคลากรตามประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พ.ศ. 2565 หมวด 5 จริยธรรมของบุคลากร ข้อ 8 จริยธรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- 1) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย มติสภา มหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 3) รักษาไว้ซึ่งความสามัคคีขององค์กร
- 4) พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 5) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
- 6) เคารพต่อหลักความเสมอภาค
- 7) เคารพเสริ่งทางวิชาการและเสริ่งในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น
- 8) ใช้สอยทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 9) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
- 10) รำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

โดยจากข้อ 1) – 10) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะนำมาพิจารณาเพื่อประเมินการเลื่อนขั้นต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1) ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1) เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจากบัญชีรายรับของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

1.3) การتابعตามคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

1.4) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

1.5) ส่งผลงานให้กับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

1.6) รวบรวมรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1.7) ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

1.8) สรุปผลการประเมินเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. (วาระลับ)

1.9) เสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ (วาระลับ)

1.10) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

1.11) แจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากร ดังนี้

1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำแนะนำ

4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและซักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

5) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

6) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ทั้งบประมาณ

7) การวางแผนและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการเชิงรุก

1) การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

2) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

3) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้จ่ายและสำเร็จ

4) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

มาตรการเชิงรับ

1) การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม

2) การใช้มาตรฐานการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ปัณฑร์

ผู้รายงาน

(นางสาวชุมจันทร์ รักษาพรต)

ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

| ๙ ๗ ๕

ผู้บังคับบัญชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไวภูณฑ์ ทองอร่าม)

ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี