

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

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

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 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>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 , การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 , โครงการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566 , การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย , โครงการปฐมนิเทศบุคลากรเข้าใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังต่อไปนี้
 - 1.1) การสอบแข่งขัน
 - 1.2) การคัดเลือก
 - 1.3) กรณีอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร
 - 2) ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยการสรรหาตามข้อ 1.1) – 1.3)

จากผู้มีคุณสมบัติทั่วไป

3) พนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

4) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ทุกปีงบประมาณ

5) การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

- 5) การพัฒนาบุคลากร
- 6) การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ
- 7) การอุทธรณ์และร้องทุกข์

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

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

- 1) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 3) รักษาไว้ซึ่งความสามัคคีขององค์กร
- 4) พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 5) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
- 6) เคารพต่อหลักความเสมอภาค
- 7) เคารพเสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น
- 8) ใช้สอยทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 9) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
- 10) ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

โดยจากข้อ 1) – 10) คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะนำมาพิจารณาเพื่อประเมินการเลื่อนขั้นต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 1) ประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - 1.1) เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจากบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด
 - 1.2) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
 - 1.3) การทาบถามคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน 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

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า อยู่ระหว่างการยื่นแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ต้องดำเนินการยื่นแบบประเมิน จำนวน 190 คน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและมีความตระหนักเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรที่ยื่นแบบประเมิน เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้นำบุคลากรที่อยู่ระหว่างการยื่นแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 190 คน (โดยการแบ่งกลุ่ม) เข้าโครงการอบรมหัวข้อ การเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐมากยิ่งขึ้น และจะเป็นการเพิ่มคุณลักษณะของบุคลากรที่ดีที่จะได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวชมจันทร์ รักษาพรต)

ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ผู้บังคับบัญชา 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไวภูณท์ ทองอร่าม)

ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี