

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

URL ที่เผยแพร่ [https://personal.ubru.ac.th/document/ITA/Code%๒๐of%๒๐Ethics\(๓\).pdf](https://personal.ubru.ac.th/document/ITA/Code%๒๐of%๒๐Ethics(๓).pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”

“การอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายน มีวิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯ ดังนี้

๑. หน่วยงานแจ้งให้บุคลากรในสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๒. หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง พิจารณาให้ความดีความชอบของบุคลากรในสังกัดตามผลการปฏิบัติราชการตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด และส่งแบบประเมินผลการประเมินของบุคลากรมายังกองบริหารงานบุคคล

๓. กองบริหารงานบุคคลตรวจสอบความถูกต้อง ตามขั้นตอนและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จัดทำสรุปและจัดทำรายงานผลการประเมินนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และคณะกรรมการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการ

๔. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเป็นธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร

๕. จัดทำคำสั่งเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่บุคลากร รายงานผลให้เจ้าตัวรับทราบโดยทางลับ

๖. สรุปผลการดำเนินการและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทำให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ มีขั้นตอนการจัดอบรม ดังนี้

๑. ขออนุมัติโครงการและงบประมาณในการจัดโครงการ
๒. เชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณ มาบรรยาย
๓. จัดอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
๔. บุคลากรที่เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคม ของทุกปี และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายน ของทุกปี ผู้รับการประเมินจะต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมทางการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ หลักฐานเอกสาร ร่องรอย และพฤติกรรมที่ปรากฏ โดยใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณเป็นหลัก

การจัดอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นการอบรมเพื่อสร้างมาตรฐานและส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงาน นำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมมาเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร ยึดถือการปฏิบัติที่ดี การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ ไม่ควรกระทำ ตลอดจน การดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว ตามมาตรฐานจริยธรรมมาตรฐาน ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนเหมาะสมกับวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติที่ดี มีการพัฒนาตนเอง มีคุณธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน สามารถปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

การจัดอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจสามารถประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม ดึงงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ นำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การดำรงชีวิต และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

บุคลากรได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกปี ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นำแนวคิดและแนวทางที่ใช้ในการประเมินมาปรับใช้ในงาน และทำให้เกิดความเข้าใจและพัฒนางานที่ตนเองได้รับผิดชอบ และพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้ได้นำหลักจริยธรรมมาปรับใช้การดำรงชีวิต และการบริหารจัดการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมจริยธรรม มีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีหลักคุณธรรมนำทางชีวิต มีทักษะในการใช้ชีวิต และสามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งยังวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวอบายมุข มีบุคลิกที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลทั่วไป

ภาพการเข้าร่วมอบรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี















๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ยังไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม


ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

ผู้รายงาน 

(นางรุ่งทิพย์ บุญจำรูญ)

ผู้อำนวยการกองกลาง

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้บังคับบัญชา 

(รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์ ละอองนวล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี