



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ประจำปีงบประมาณ 2566

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : วันที่ 21 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ : <https://person.pnu.ac.th/files/scan/2023/April/1.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ : <https://person.pnu.ac.th/files/scan/2023/April/3333.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหา โดยการจัดสอบแข่งขัน คัดเลือก และวิธีการอื่น เพื่อคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน โดยมีจำนวนและองค์ประกอบ เป็นไปตามคำสั่งมหาวิทยาลัย
2. การประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้
 - ระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
 - คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น
 - เงินค่าตอบแทนที่จะได้รับเป็นไปตามคุณสมบัติ หรือประสบการณ์ที่ประกาศ
 - เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
 - หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้ สอบแข่งขัน
 - เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

3. การรับสมัคร การประกาศรับสมัครให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การรับสมัคร การสอบแข่งขัน การสรรหา การคัดเลือกบุคคลจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบ สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

5. ผู้สอบแข่งขันต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

6. ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เสนอต่อมหาวิทยาลัย โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ และขึ้นบัญชีไว้

7. การบรรจุแต่งตั้ง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ และได้ผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน

8. ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ต้องทำสัญญาจ้าง การต่อสัญญาจ้าง เมื่อใกล้สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างในสัญญาระยะเวลาไม่น้อยกว่า 60 วัน ให้หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาการจ้างในสัญญาต่อไป

9. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรของมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง

1.2) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งรอบการประเมิน ปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน ดังนี้

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว การตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และมีสัดส่วนคะแนนในการประเมิน ร้อยละ 80
- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน กำหนดสัดส่วนคะแนนในการประเมิน ร้อยละ 20

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน่วยงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

1) มหาวิทยาลัยประกาศข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องจัดทำข้อตกลงร่วมกันตามแบบประเมินที่กำหนด

3) ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดตามแบบสรุปการประเมินที่กำหนดให้กองบริหารงานบุคคล เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

4) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ จัดประชุมเพื่อพิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรม และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลประเมินการปฏิบัติราชการ

5) จัดทำคำสั่งและเลื่อนค่าตอบแทน

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาการอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใสและตรวจสอบได้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดี รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดี หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ อันจะนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่และมหาวิทยาลัย

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งได้รับประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น เป็นข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การตรงต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การฝึกอบรมควรมีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด

ผู้รายงาน ...นางสาวนวพร...ภาว...บุคลากรปฏิบัติการ.....

ผู้บังคับบัญชา...อาจารย์พิชญ์สินี ศรีสวัสดิ์...ผู้ช่วยอธิการบดี.....

.....ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล.....