

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม¹ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 12 เมษายน 2566

ประมาณจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประมาณจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

URL ที่เผยแพร่ <http://council.uru.ac.th/pr/doc5-1-2565.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ว่าด้วย ธรรมาภินิบาลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <http://council.uru.ac.th/rule/65/2-65.pdf>

2. ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เรื่อง นโยบายด้านธรรมาภินิบาลและจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <http://council.uru.ac.th/notice/65/7-65.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล :

การประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ก.บ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงแบบประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยให้มีการประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภินิบาลและจริยธรรม ทั้งนี้ให้เริ่มใช้ประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรตั้งแต่วันการประเมินครั้งที่ 1/2566 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มกราคม 2566)

1.2 กองบริหารงานบุคคล ได้มีหนังสือแจ้งหัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรทราบและปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (ก.บ.) ในคราวการประชุมครั้งที่ 2/2566 โดยให้มีการประเมินผลปฏิบัติราชการด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภินิบาลและจริยธรรมของบุคลากรทุกระดับ

1.3 ส่วนราชการมีการประเมินผลปฏิบัติราชการด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภินิบาลและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้มีการเผยแพร่พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้กับบุคลากรทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและอาจนำไปสู่การประพฤติมิชอบ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้มีการปรับปรุงแบบประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยให้มีการประเมินพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรม ทั้งนี้ให้เริ่มใช้ประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ 1/2566 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) นั้น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องของธรรม มีธรรมาภิบาลและจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความสุจริต เชื่อสัตย์ มีธรรมาภิบาลและจริยธรรมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีสังจะเชื่อใจได้ ปฏิบัติตนอยู่ในระดับบินนัย ยึดมั่นในหลักการ มีจรรยาบรรณ กล้ารับผิด ทั้งนี้บุคลากรยังขาดความกล้าที่จะพดุงความถูกต้องและอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม พิทักษ์ผลประโยชน์ของราชการ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้มีการจัดโครงสร้างorganization สำหรับการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นทีมและการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและจริยธรรมให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้และตระหนักรถึงความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการทำงาน ทั้งนี้จากการประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งที่ 1/2566 (1 ตุลาคม – 31 มีนาคม 2566) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ได้กำหนดกรอบการดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมและนำ มาตรฐานทางจริยธรรมที่สากลมหาวิทยาลัยกำหนดมาจัดทำแผนการธรรมาภิบาลและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางและกรอบการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ความมีการสร้างองค์ความรู้และสร้างความตระหนักรถึงธรรมาภิบาลและจริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของบุคลากร และจริยธรรมทางวิชาชีพของบุคลากรในแต่ละประเภท เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ์ทางวิชาการ และป้องกันการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

5.2 ความมีกระบวนการกำกับ ติดตาม หรือสร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติราชการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการพดุงความถูกต้องและอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม พิทักษ์ผลประโยชน์ของราชการ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน


(.....(เจ้าที่ร้อยตรี ชัยวัฒน์ กิตติ).....)

ตำแหน่ง



ผู้บังคับบัญชา

(.....นายวิรัตน์ สกสาน.....)

ตำแหน่ง

ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล