รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลยราชภัฏเชียงราย

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม "ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา"

URL ที่เผยแพร่ http://personnel.crru.ac.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</u>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	**การรับสมัครงาน :** กองบริหารงานบุคคลดำเนินการรับสมัครบุคลากร โดยถือปฏิบัติตามประกาศ ก.บ.พ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร ดำเนินการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ - ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน - ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี - ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย - ไม่เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ - ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน - ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น - ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเรียบร้อยแล้วว่าไม่เป็นผู้

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมี ความบกพร่องใน ศีลธรรมอันดี ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองบริหารงานบุคคล ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ไม่มี

<u>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</u>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลของกองบริหารงานบุคคล จัดทำรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุมัติบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	2.1 การเสนอขออนุมัติบรรจุ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ ในศีลธรรมอันดี

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		2.2 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานวินัยและนิติการ กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการจัดทำสัญญาจ้าง และจัดทำหนังสือส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อไปปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ โดยมอบให้หัวหน้าหน่วยงาน ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการเมื่อปฏิบัติงานครบ 3 เดือน ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วย
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	3.1 กองบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี 3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 กองบริหารงานบุคคล เตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ โดยการถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบบุคคลต่อบุคคล ผ่านกิจกรรม “พี่สอนน้อง” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานมีคุณธรรม จริยธรรมตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายว่าด้วยจรรยาบรรณและกระบวนการดำเนินการทางแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 และงานบุคคลนำผลการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4.2 มหาวิทยาลัยได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมและการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมต่อไป
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมและจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ ดังต่อไปนี้ 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร 2. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต 3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง 4. ส่งเสริมให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน 5. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา 6. จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	**พฤติกรรมที่ควรทำ** 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ 2. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล 3. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		4. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ 5. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า 6. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนหรือผู้มารับบริการอย่างเต็มใจไม่เลือกปฏิบัติ 7. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม **พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ** 1. ปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ 2. อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิดหรือหาประโยชน์ส่วนตน 3. ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม 4. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่จะตามมา 5. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอำนวยประโยชน์ต่อพวกพ้อง 6. เพิกเฉย ละเลย ต่อผู้ที่มารับบริการและมาติดต่อมหาวิทยาลัย 7. ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำผิด
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	1. มีการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม 2. มีการให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้ 3. มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ 4. มีการวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้ดำเนินการ ดังนี้ มาตรการเชิงรุก ได้แก่ 1. การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม 2. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา 3. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ 4. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส 5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ ได้แก่ 1. การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม 2. การใช้มาตรการทางการบริหารบุคคล (ทางวินัย/กฎหมาย)
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1. บุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้น 2. บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ 3. สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า ทำให้บางกิจกรรมไม่สามารถจัดได้ 4. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและให้บุคลากรส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดประเมิน ปีละ 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม – 31 มกราคมปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ – 31 กรกฎาคม ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน ในส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวัง ซึ่งกำหนดไว้ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
		ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ 2 ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
4	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบุคคล นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ 1. การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 2. การเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี 3. การต่อสัญญาจ้าง 4. การเลื่อนตำแหน่ง
5	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

ผู้รายงาน.....

(นางสาวปราณี ทาสีลา)

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยิ่งศักดิ์ เพชรนิล)

รองอธิการบดี