

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ปีงบประมาณ .๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของนักสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

URL ที่เผยแพร่ <https://ga.kpru.ac.th/laws/uploads/1645415835.pdf>

ข้อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบคคล

การประเมินตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และการยกย่องและประกาศเกียรติคุณคณาจารย์และบุคลากรที่ประพฤติดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมมาใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดหัวข้อการประเมินเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบคคล รวมถึงหัวข้อการประเมินเพื่อให้รางวัลยกย่องและประกาศเกียรติคุณคณาจารย์และบุคลากรที่ประพฤติดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น

๑.๒ กำหนดระดับการประเมินออกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับต้องปรับปรุง ระดับพอใช้ ระดับดี และระดับดีเด่น

๑.๓ รายงานผลการประเมินตนเองและผลการพิจารณาอย่างละเอียดโดยละเอียดตามจรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรที่ประพฤติดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น

๑.๔ มอบรางวัลเป็นผู้ที่ประพฤติดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น

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

๒.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติดนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ไม่เรียกร้องหรือรับของขวัญหรือของกำนัล ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ไม่เป็นหุ้นส่วน/กรรมการของนิติบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์จากการทำงานราชการ และมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น

๒.๒ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติดนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ และดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการและมหาวิทยาลัย อย่างประทัยดั่งคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญาณจะฟังปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๒.๓ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับการตระหนักถึงการไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๔ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับการตระหนักถึงการไม่รับทรัพย์สินในมูลค่าเกินปกติวิสัยและการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยพิจารณาจากผลการประเมินตนเองต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในหัวข้อที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม พบร้า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรมีความตระหนักและประพฤติดนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีพฤติกรรมทางจริยธรรม อยู่ในระดับดีเด่น

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ดำเนินการยกย่องและเชิดชูเกียรติ โดยมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณคณาจารย์และบุคลากรที่ประพฤติดนตามจรรยาบรรณวิชาชีพดีเด่น ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีจริยธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๕ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๗๓๔ ราย เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๔.๒ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในแต่ละรอบการประเมิน ในหัวข้อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง)

๔.๓ เป็นข้อมูลในการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ควรยึดถือและปฏิบัติ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน 

(ดร.มะลิวัลย์ รอดกำเหนิด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกลาง

ผู้บังคับบัญชา 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย พวงดี)

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร