

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เรื่อง ประมวลจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : https://www.kru.ac.th/kru/upload/OIT/2023/O39_2023.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : แนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เรื่อง ประมวลจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : https://www.kru.ac.th/kru/upload/OIT/2023/O40_2023.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

"การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี"

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

"การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี" เป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า และการพิจารณาการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (Competency) โดยประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประเมินตามระดับตามคำจำกัดความของแต่ละสมรรถนะ โดยมี

การประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคมถึง ๓๑ ธันวาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคมถึง ๓๐ มิถุนายน มีวิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ดังนี้

(๑) หน่วยงานแจ้งให้บุคลากรในสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสังกัด และให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน และส่งแบบประเมินผลการประเมินของบุคลากรมายังงานบริหารงานบุคคล

(๓) งานบริหารงานบุคคลตรวจสอบและจัดทำข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

(๔) คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมสรุปผลการพิจารณาถ้อยแถลงรายงานมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานทราบ

(๕) มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

(๖) หน่วยงานดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร พร้อมทั้งแจ้งผลการพิจารณาให้บุคลากรทราบเป็นรายบุคคล

(๗) หน่วยงานส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนถึงงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคลตรวจสอบและจัดทำข้อมูลของแต่ละหน่วยงานเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองสรุปผลการประเมินเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน

(๘) คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ดำเนินการพิจารณาและสรุปผลการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เสนออธิการบดีพิจารณา

(๙) อธิการบดีแจ้งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นรายบุคคล

(๑๐) มหาวิทยาลัยออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

(๑๑) งานบริหารงานบุคคลสรุปผลการดำเนินการและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (DO'S & DON'TS)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคมถึง ๓๑ ธันวาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ มกราคมถึง ๓๐ มิถุนายน ของทุกปี ผู้รับการประเมิน

จะต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการ หลักฐานเอกสาร ร่องรอย และพฤติกรรมที่ปรากฏ รายละเอียดดังนี้

(๑) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ รักษาവാจา เชื่อถือและไว้วางใจได้เสมอ

(๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยใช้เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจ ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

(๓) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

คำจำกัดความ ความทุ่มเท รับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กร

(๔) การทำงานร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)

คำจำกัดความ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม หน่วยงานและมหาวิทยาลัย รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม และกิจกรรมต่าง ๆ ทีมมหาวิทยาลัยจัดขึ้น (ทีมในที่นี้ให้หมายถึง คณะทำงานเฉพาะกิจ คณะกรรมการหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย)

(๕) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

บุคลากรได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุกปี ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน นำแนวคิดและแนวทางที่ใช้ในการประเมินมาปรับใช้ในงาน และทำให้เกิดความเข้าใจและพัฒนางานที่ตนเองได้รับผิดชอบ และพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้ได้นำหลักจริยธรรมมาปรับใช้การดำรงชีวิตและการบริหารจัดการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ยังไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้รายงาน.....

(นางสาวอารีย์ มหานิล)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้บังคับบัญชา.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์เดช รัตนานนท์เสถียร)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี