

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
2. ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

URL ที่เผยแพร่ <https://www.cmru.ac.th/page/57-จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ.html>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ตลอดจนถึงการปฏิบัติงาน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ผู้สมัครสอบแข่งขันจะต้องเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งกำหนดให้มีการสอบ 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสัมภาษณ์ และจากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ และรวมถึงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดให้ผู้เข้าสอบแข่งขันทดสอบด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในการสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยมหาวิทยาลัยได้นำเอาประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มาเป็นอีกหนึ่งหลักในการออกแบบทดสอบด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ โดยการสอดแทรกคำถามที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

1.2 เมื่อบุคคลสอบแข่งขันได้และเข้าปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีงบประมาณละ 2 รอบ โดยรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน โดยแบ่งการประเมินออกเป็นสองส่วน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือการประเมินสมรรถนะบุคลากร ซึ่งมีตัวชี้วัดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วย เช่น การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร จิตบริการ ความทุ่มเทเสียสละ ความรับผิดชอบ

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

คำถามที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่มีการสอดแทรกในแบบทดสอบมีเนื้อหา ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
- ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
- ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
- กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ
- ประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือ

- มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน
- เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
- ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรที่ผ่านการสอบแข่งขันได้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีพร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ด้านการสรรหาบุคคล นำเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการสรรหาบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา คัดเลือก สอบแข่งขัน
- ด้านการพัฒนา ให้ความสำคัญและเพิ่มการพัฒนาบุคลากรทางด้านจริยธรรม
- ด้านการใช้ประโยชน์ ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือการประเมินสมรรถนะบุคลากร ให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น
- ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มการนำเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหาร
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวกมลรัตน์ แสนใจงาม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล วงศ์สุข)

ตำแหน่ง รองอธิการบดี