

รายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

งานบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่

https://op.pbru.ac.th/old/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=50

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pbru.ac.th/pbru/news/35084>

3. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่อง พฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <https://dssd.pbru.ac.th/activity/download/moral-behavior.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม Do's & Don'ts มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

URL ที่เผยแพร่ https://www.pbru.ac.th/pbru/wp-content/uploads/2023/04/2.2-Do_s-and-Don_ts.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างบุคลากร
3. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การจัดทำเอกสารตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรรายดังกล่าว
2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
3. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

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

1. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมด้วยการจัดทำเอกสารไปถึงส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชนแล้วแต่กรณี เพื่อขอตรวจสอบข้อมูลหรือขอความอนุเคราะห์ในการสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังจะบรรจุเพื่อให้เข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากผลของการตรวจสอบออกมาแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีประวัติที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่าง ๆ หรือมีพฤติกรรมบกพร่องต่อจริยธรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติในการแต่งตั้งเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

- การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ

- 4.ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 6.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
- 7.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

● การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่าเป็นไม่ซื่อสัตย์สุจริต

- ปล่อยปละละเลยหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวจะได้รับการอนุมัติให้ใช้จากมหาวิทยาลัย และก่อนการนำไปใช้มหาวิทยาลัยได้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการใช้แบบประเมินเพื่อให้บุคลากรได้ร่วมรับฟัง ชักถาม และทำความเข้าใจ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินในแต่ละหน่วยงานจะมีการทำข้อตกลงในการประเมินร่วมกัน เพื่อให้รับทราบหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกันซึ่งการประเมินพฤติกรรมนั้นจะเป็นการประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งรายละเอียดของการประเมินจะมีความแตกต่างกันตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่บุคลากรรายนั้นดำรงอยู่หรือปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผลระดับคะแนนดังกล่าวจะนำไปรวมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ และจะส่งผลทำให้บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันไป ดังนี้ ดีเด่น (ระดับคะแนน 90 – 100) ดีมาก (ระดับคะแนน 80 – 89) ดี (ระดับคะแนน 70 – 79) พอใช้ (ระดับคะแนน 60 – 69) ต้องปรับปรุง (ระดับคะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน) เป็นต้น ซึ่งกระบวนการนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม

- การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
 - 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ
 - 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
 - 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
 - 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
 - 7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลัง ความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นไม่ซื่อสัตย์สุจริต
- ปล่อยปละละเลยหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
- ประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความคิดเห็นว่ามีการกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่

3. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์โดยมหาวิทยาลัยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายชื่อบุคลากร เพื่อจะดำเนินการเสนอรายชื่อในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งการพิจารณาของคณะกรรมการในการดำเนินการจะมีคุณสมบัติประกอบในการพิจารณาที่หลากหลาย ประกอบด้วย อายุการปฏิบัติราชการ อัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนขณะนั้น การดำรงตำแหน่งของบุคลากรรายดังกล่าวในช่วงระยะเวลาที่ขอพระราชทาน ซึ่งกระบวนการตรวจสอบหรือการ

พิจารณาเหล่านั้นเป็นไปตามระเบียบทั้งสิ้น รวมถึงการพิจารณาในเรื่องของการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอดุสหาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที้อย่างดี

- การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
 - 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ
 - 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
 - 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
 - 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
 - 7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

● การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นไม่ซื่อสัตย์สุจริต
- ปล่อยปละละเลยหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีนั้น ขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยสอดคล้องในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ


4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ไปจนถึงการพิจารณาการให้คุณและลงโทษแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในด้านต่างๆ ส่วนมากจะเป็นการดำเนินการของการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหาร มหาวิทยาลัยอาจส่งเสริมโดยการจัดกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาตนทางจริยธรรมได้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีมาตรฐานทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น

ผู้รายงาน 
(นางสาวอัญวรัตน์ โปธิสุวรรณ)
ตำแหน่ง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินารถ ศรีวรรณารถ)
ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี