

O41 การประเมินจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 26 เมษายน 2566

- การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ : การรวบรวมข้อมูลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล เพื่อนำมาวางแผนการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 สำหรับปี พ.ศ.2566 อยู่ระหว่างรวบรวมผลการประเมินครั้งที่ 1

ด้วยมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนด ถ่ายทอดพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยกำหนดเป็นสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งถ่ายทอดจากค่านิยม SWU ของมหาวิทยาลัย

S.: Social Responsibility...ความรับผิดชอบต่อสังคม

W.: Work Smart...การทำงานอย่างชาญฉลาด

U.: Unity...ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

คำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะหลัก (ที่ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
C1 ความรับผิดชอบต่อสังคม (S : Social Responsibility)	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง หน้าที่ภายในส่วนงาน หน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีจิตสาธารณะและยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนงาน/กิจกรรม/โครงการของมหาวิทยาลัยที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
ระดับที่ 1	ปฏิบัติตนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีความรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานและมหาวิทยาลัย <ul style="list-style-type: none">● ใส่ใจในงานของตนเอง● มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบต่อตนเอง● ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน● รับทราบเรื่องในส่วนงานได้มีการประชาสัมพันธ์/การจัดกิจกรรมของส่วนงานและมหาวิทยาลัย● เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนงานและมหาวิทยาลัย


URL ที่เผยแพร่ <https://shorturl.at/dzGTX>


ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 เมื่อได้รับข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ส่วนทรัพยากรบุคคลจะนำมาวิเคราะห์ และจัดลำดับช่องว่างขีดความสามารถ (Competency gap) ที่มีอยู่ของบุคลากร

1.2 นำมาวางแผนการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานตามระดับความคาดหวังเพื่อลดช่องว่างขีดความสามารถของบุคลากร

- การกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการดังต่อไปนี้
 - การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัยมาใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการดังต่อไปนี้
 - กระบวนการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น
 - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - กระบวนการเพิ่มค่าจ้าง
 - การกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในกระบวนการดังต่อไปนี้
 - กระบวนการสรรหาและบรรจุจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ผู้รายงาน 
(นายวรุธ เหล็กหมื่นไวย)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 
(รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ ผิวทองงาม)
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล

○ การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัยมาใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการดังต่อไปนี้

กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
<p>กระบวนการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีการกำหนดเรื่อง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการไว้ในหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป 	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2553 หมวด 1 ข้อ 11 หลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประกอบด้วย 1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 2. ผลการสอน 3.ผลงานทางวิชาการ และ 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอาจารย์โรงเรียนสาธิต หมวด 1 บททั่วไป ข้อ 11 การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการของผู้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ข้อ 12 (3) ไม่เป็นผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กลุ่มนักวิจัย ข้อ 9 (3) ไม่เป็นผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาการ ข้อ 13 การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้พิจารณาจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้ขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น (1)-(5)</p> <p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ข้อ 19 ผลงานที่นำมาขอรับการประเมิน ต้องไม่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ (3) ผลงานที่ผิดจริยธรรมหรือจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ข้อ 20 การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการให้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาบังคับใช้และต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (1)-(5)</p>

กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
<p>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนด ถ่ายทอดพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยกำหนดเป็น สมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งถ่ายทอดจากค่านิยม SWU ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามข้อ 9 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้</p> <p>1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อมูลตัวชี้วัดและการกำหนดผลสำเร็จของงาน จากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานได้จริงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในรอบการประเมินแต่ละรอบ เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของผลงานที่ได้กำหนดไว้ก่อนรอบการประเมิน ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ความคุ้มค่า ความพึงพอใจ</p> <p>2) การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน มี 4 ประเภทได้แก่ สมรรถนะหลักมหาวิทยาลัย สมรรถนะหลักคณะ สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำสายงาน</p>
<p>กระบวนการเพิ่มค่าจ้าง</p> <p>- ในกระบวนการเพิ่มค่าจ้างจะมีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อยืนยันกรณี มีบุคลากรติดกระบวนการทางวินัยก่อนพิจารณาการเพิ่มค่าจ้าง</p>	<p>ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 7 การเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาประกอบการพิจารณา</p>

○ การกำหนดให้มืองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในกระบวนการดังต่อไปนี้

กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
<p>กระบวนการสรรหาและบรรจุจ้าง</p> <p>- ในการจัดทำประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการกำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัคร ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามข้อ 9</p> <p>- การบรรจุจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ผ่านการสรรหา ต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม โดยผลการตรวจสอบถือเป็นหลักฐานและเอกสารประกอบการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย</p>	<p>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามข้อ 9 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้ไม่มีลักษณะในข้อ 9 ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง2. เป็นบุคคลล้มละลาย3. <u>เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี</u>4. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้5. เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามที่ กบบ. กำหนด6. เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว7. <u>เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</u>8. <u>เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย</u>9. เป็นผู้ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคทางจิตหรือมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงลบอันเป็นการขัดขวางต่อการปฏิบัติงานหรือการบริหารขององค์กร10. <u>เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบหรือการคัดเลือกเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่น</u>