แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากร
และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
URL ที่เผยแพร่ http://personnel.rmutsv.ac.th/sites/personnel.rmutsv.ac.th/files/MOE.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....
URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้นำนโยบายการบริหารงานบุคคลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.๒๕๔๘ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และรองรับภารกิจแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยครอบคลุม ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้หน่วยงานต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง โดยใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัย

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้าปฏิบัติราชการที่มีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยต้องการ โดยคำนึงถึงความสามารถคุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นธรรม และเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแก่มหาวิทยาลัยได้อย่างมีความสุข

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาจรรยาบรรณและวินัยของข้าราชการ เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหาคัดเลือกบุคลากร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โดยมีขั้นตอน กระบวนการในการดำเนินการดังตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแนบ

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑	**การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร**	**๑.๑ การรับสมัคร** กองบริหารงานบุคคลดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การการสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย	กองบริหารงานบุคคลดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๗ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ดังนี้ - ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น - ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี	กองบริหารงานบุคคลสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพและมีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	-

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			- ไม่เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ - ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ - ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น - เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ			

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
		๑.๒ การสอบคัดเลือก กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือกดังนี้ ก. สอบข้อเขียน ข. สอบสัมภาษณ์	มหาวิทยาลัยโดยกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีอธิการบดี/รองอธิการบดีเป็นประธานคณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้ ๑. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ๒. คณะกรรมการคุมสอบ ๓. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป	กองบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป และกองบริหารงานบุคคล นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒	**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**	**การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย** กองบริหารงานบุคคลดำเนินการกำกับติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมิน ๒ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม โดยแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	กองบริหารงานบุคคลดำเนิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการ ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ดังนี้ ๑. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีมากและระดับดี การประเมินด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา งานบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ มีความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรมจรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในด้านคุณภาพปริมาณงาน งานวิจัยสถาบันของสายสนับสนุน ไม่พบการละเมิดจรรยาบรรณทางวิชาชีพของสายสนับสนุน	มหาวิทยาลัย นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณีดังนี้ ๑. การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๓. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน ๔. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๕. การเลื่อนตำแหน่ง ๖. การบรรจุและแต่งตั้ง ๗. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด	เพิ่มกิจกรรมเพื่อส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพ

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔. ข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันการอุดมศึกษา (๒๑ กันยายน ๒๕๖๔) ๖. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของ		และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การการสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน ๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน ๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	บุคลากรที่มี

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			ข้าราชการพลเรือนในสถาบันการอุดมศึกษา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕) (๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕) ๘. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันการอุดมศึกษา ฉบับที่ ๓ (๗ กันยายน ๒๕๖๕) ๙. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิธีการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันการอุดมศึกษา ฉบับที่ ๔ (๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖)			

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนี ชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ ๑. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม			

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			๒. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา ๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์การ			

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้ และตรงต่อเวลา ให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษย์สัมพันธ์ ความมีน้ำใจเสียสละ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานโดยต้องมีพฤติกรรมทาง			

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			จริยธรรม ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆ ตัวชี้วัดของการประเมิน ผลการปฏิบัติงานและกำหนดค่าน้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด			

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-

ผู้รายงาน .....

(นางสฤญธรณ์ หมัดหมัน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

รองประธานกรรมการ

ผู้บังคับบัญชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ ชูกลิ่น)

ตำแหน่ง รองอธิการบดี

ประธานกรรมการ