

**รายงานผลการนำ  
การประเมินจรรยาบรรณ  
ไปใช้ในกระบวนการ  
การบริหารทรัพยากรบุคคล**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 8 มีนาคม 2565

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

#### ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
2. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562
3. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายคสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2565
4. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2565
5. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี พ.ศ.2565
6. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม

#### URL ที่เผยแพร่

1. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/378/6401a3e68cdc1.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/378/6401a3e68cdc1.pdf)
2. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/304/625d34237e089.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/304/625d34237e089.pdf)
3. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/369/63731040bcfdb.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/369/63731040bcfdb.pdf)
4. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/371/63731283290f7.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/371/63731283290f7.pdf)
5. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/370/637310d16539f.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/370/637310d16539f.pdf)
6. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/311/625f69bc846e4.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/311/625f69bc846e4.pdf)

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

#### ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่. [https://office.dru.ac.th/\\_docweb/datas/dms/380/6401a76409435.pdf](https://office.dru.ac.th/_docweb/datas/dms/380/6401a76409435.pdf)

## ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร
2. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากร
3. การให้บุคลากรไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ
4. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร
5. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม

### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

2. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากรมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

3. การส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

4. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าตัวอย่างดียิ่ง

5. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การจัดทำเอกสารตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรรายดังกล่าว

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

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวจะได้รับการอนุมัติให้ใช้จากมหาวิทยาลัย และก่อนการนำไปใช้มหาวิทยาลัยได้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการใช้แบบประเมินเพื่อให้บุคลากรได้ร่วมรับฟัง ซักถาม และทำความเข้าใจ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินในแต่ละหน่วยงานจะมีการทำข้อตกลงในการประเมินร่วมกัน เพื่อให้รับทราบหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน ซึ่งการประเมินพฤติกรรมนั้นจะเป็นการประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งรายละเอียดของการประเมินจะมีความแตกต่างกันตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่บุคลากรรายนั้นดำรงอยู่หรือปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผลระดับคะแนนดังกล่าวจะนำไปรวมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ และจะส่งผลทำให้บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันไป ดังนี้ ดีเด่น (ระดับคะแนน 91 – 100) ดีมาก (ระดับคะแนน 81 – 90) ดี (ระดับคะแนน 71 – 80) พอใช้ (ระดับคะแนน 61 – 70) ต้องปรับปรุง (ระดับคะแนน 60 หรือต่ำกว่านั้น) เป็นต้น ซึ่งกระบวนการนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมด้วย

### ▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

### ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

- การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

- ยินหยัดในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ

### ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกมาขอรับบริการ

- ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรมีคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน แล้วปรากฏว่าบุคลากรรายใดที่มีประวัติของการได้รับโทษทางวินัยที่มากกว่าที่ถูกระเบียบ ข้อบังคับ ของบุคลากรแต่ละประเภทกำหนดไว้ จะส่งผลให้บุคลากรรายดังกล่าวไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ ซึ่งกระบวนการนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมด้วย

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

**ควรกระทำ (Dos)**

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

- การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

- ยินยอมในการปฏิบัติภารกิจปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ

**ไม่ควรกระทำ (Don'ts)**

- ไม่หาทางปฏิเสศ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกผู้มาขอรับบริการ

- ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

2. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาเพื่ออนุมัติการให้ทุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรโดยคณะกรรมการฯ ชุดนี้จะพิจารณาจากปัจจัยหลายองค์ประกอบด้วยกันตั้งแต่สาขาวิชาที่ไปศึกษาต่อ ความต้องการบุคลากรในสาขาวิชาที่เปิดสอนของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งของผู้ที่ได้รับการอนุมัติทุนจากกองทุนพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ โดยคณะกรรมการฯ จะมีกระบวนการในการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประวัติ และการดำเนินการทางวินัยของมหาวิทยาลัย

ซึ่งหากบุคลากรมีประวัติเกี่ยวข้องดังกล่าวจะไม่ได้รับการอนุมัติทุนจากกองทุน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้รับทุนการศึกษาตามระเบียบของกองทุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

3. การส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ โดยมหาวิทยาลัยจะมีการพิจารณาบุคคลที่จะส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทต่างๆ ซึ่งอาจพิจารณาในคณะกรรมการอำนวยการ/คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งจะพิจารณาบุคคลจากการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ ที่สามารถบ่งบอกได้ถึงความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองและมหาวิทยาลัย

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7. ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

4. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์โดยมหาวิทยาลัยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายชื่อบุคลากร เพื่อจะดำเนินการเสนอรายชื่อในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งการพิจารณาของคณะกรรมการในการดำเนินการจะมีคุณสมบัติประกอบในการพิจารณาที่หลากหลาย ประกอบด้วย อายุการปฏิบัติราชการ อัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนขณะนั้น การดำรงตำแหน่งของบุคลากรรายดังกล่าวในช่วงระยะเวลาที่ขอพระราชทาน ซึ่งกระบวนการตรวจสอบหรือการพิจารณาเหล่านั้นเป็นไปตามระเบียบทั้งสิ้น รวมถึงการพิจารณาในเรื่องของการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอดุสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

- 3.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4.คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 7.ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

5. การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมด้วยการจัดทำเอกสารไปถึงส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชนแล้วแต่กรณี เพื่อขอตรวจสอบข้อมูลหรือขอความอนุเคราะห์ในการสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังจะบรรจุเพื่อให้เข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยงานต่างๆของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากผลของการตรวจสอบออกมาแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีประวัติที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมบกพร่องต่อจริยธรรมซึ่งจะส่งผลต่อคุณสมบัติในการแต่งตั้งเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

▶ การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- 1.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4.คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 7.ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ปรากฏว่าขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งโดยหลักจะสอดคล้องในเรื่องมาตรฐานทางด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และรองลงมาคือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร และการพิจารณาการให้คุณและลงโทษแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากขั้นตอนในการดำเนินการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยส่วนมาก จะเป็นการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหาร ซึ่งหากมหาวิทยาลัยอาจส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาทางจริยธรรมในส่วนบุคคลได้มากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ และการดำรงตนเป็นอย่างดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเพิ่มขึ้น

ผู้รายงาน ..... 

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรรณ กำคำ)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี รักษาการผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริหาร

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวลักษณ์ เวชวิทยาลัง)

ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี





มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี