

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      กองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ปีงบประมาณ    พ.ศ.2566  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                              15 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและ  
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.dusit.ac.th/home/wp-content/uploads/2023/03/O39.pdf>
  
- ชื่อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)  
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don't สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
URL ที่เผยแพร่ <https://www.dusit.ac.th/home/wp-content/uploads/2023/03/O40.1.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคัดเลือกลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

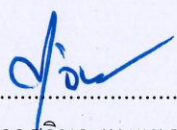
1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  - มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ใช้ผลการประเมินพฤติกรรมในขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย
  
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
  - มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีการนำ “แบบประเมินจริยธรรม สำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” ใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้เข้ารับการคัดเลือกต้องมีผลการประเมินนี้ โดยประเมินจากคุณสมบัติ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเอกสารประกอบการคัดเลือก ตามประกาศมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566

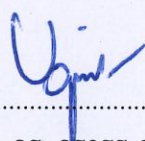
- แบบประเมินจริยธรรม ประกอบด้วยหัวข้อ 7 หัวข้อ ซึ่งมีข้อคำถาม 25 ข้อ รวมคะแนนเต็ม 125 คะแนน หัวข้อทั้ง 7 ได้แก่
  - 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
  - 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
  - 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
  - 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
  - 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
  
- 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
  - เกณฑ์การคัดเลือกลูกจ้างมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะพิจารณาจากเอกสาร 3 ส่วน คะแนนเต็ม 100 คะแนน โดย ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสาร แฟ้มสะสมงานของตนเอง แสดงความมุ่งมั่น แนวคิด โดยเสนอข้อมูลดังนี้
    - ส่วนที่ 1 ประวัติ (ข้อมูลส่วนตัว และการศึกษา) จำนวน 10 คะแนน
    - ส่วนที่ 2 แนวคิดในการปฏิบัติงาน / มาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 50 คะแนน
    - ส่วนที่ 3 ผลงานที่ผ่านมา / ผลงานที่ประสบความสำเร็จ / ผลงานที่ได้รับรางวัล จำนวน 40 คะแนน
  - จากเกณฑ์ในข้อ 2 รวม 50 คะแนน คณะกรรมการจะแบ่งสัดส่วนการพิจารณา ออกเป็น 2 ส่วน คือ
    - 1) พิจารณาเอกสาร 25 คะแนน
    - 2) ผลประเมินตามแบบประเมินจริยธรรม 25 คะแนน
  - การคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้เข้ารับการประเมิน จำนวน 5 คน โดยมีผู้ผ่านการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100
  
- 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
  - จากการนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ถือว่าเป็นเครื่องมือวัดจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จึงนำมาขยายผลปรับใช้ในการประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรได้ตระหนักในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
  
- 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง การนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร จึงเป็นเครื่องมือที่ดีในการคัดกรองบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน ลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ผู้รายงาน .....   
(นางสาวสุวิมล แมตแสง)  
ตำแหน่ง ....ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล .....

ผู้บังคับบัญชา .....   
( ว่าที่ ร.ต. ดร. วราธร อภิรัตน์)  
ตำแหน่ง ....ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย.....