



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ 2566  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จัดทำโดย

กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

แบบสรุปรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การประเมินสมรรถนะในส่วนของผลการปฏิบัติงาน การประเมินระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ชื่อหน่วยงาน : กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : “ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา”

URL ที่เผยแพร่ : <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/137.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

URL ที่เผยแพร่ : <http://1.179.213.178/~hr/wp-content/uploads/2023/04/20230405100857400.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ข้อ 10 ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยคุณสมบัติบางข้อมีการสอดแทรกประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาไว้

2. การตรวจสอบประวัติและพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่ 6/2501 ลงวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2501 เรื่อง การพิมพ์ลายนิ้วมือของข้าราชการ ทหาร พลเรือน พนักงานเทศบาล สุขาภิบาล และพนักงานองค์การของรัฐบาล

3. การประเมินสมรรถนะในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

##### 1.1 ขั้นตอนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งข้อ 10 ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยคุณสมบัติบางข้อมีการสอดแทรกประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา อาทิเช่น ก.คุณสมบัติทั่วไป (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข.ลักษณะต้องห้าม (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้น และนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจในการรับบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2565

นอกจากนี้ หลังจากผ่านกระบวนการสรรหา เมื่อมีการบรรจุพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามนั้น ผู้ที่ได้รับการบรรจุต้องผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมก่อน และหากตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแล้ว ปรากฏว่าพบประวัติอาชญากรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยอธิการบดีผู้มีอำนาจสั่งจ้าง บรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะพิจารณาเพื่อดำเนินการ ต่อไป

##### 1.2 การประเมินสมรรถนะในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

การประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 104 (6/2561) เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2561

สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ซึ่งการประเมินสมรรถนะดังกล่าวได้ถูกกำหนดไว้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามใน 3 ส่วน ดังนี้

1.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 กล่าวคือ การเพิ่มค่าจ้าง ให้พิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติราชการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด พร้อมทั้งพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา มาสาย พฤติกรรมการทำงาน การรักษา



จรรยาบรรณและวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การรายงานผลการศึกษา และข้อควรพิจารณาอื่นๆด้วย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ก็นำหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

1.2.2 การประเมินระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กล่าวคือ ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้างให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยมีเงื่อนไขเป็น 3 ระยะ ซึ่งระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ต้องมีแฟ้มบันทึกสมรรถนะ อันประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.3 การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 กล่าวคือ ในการประเมินกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละระดับนั้น จะต้องประเมินตามองค์ประกอบคือ “จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ” และการประเมินสมรรถนะถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่งด้วย

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

2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ข้อ 10 ได้กำหนดคุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยคุณสมบัติบางข้อมีการสอดแทรกประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สะท้อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 (1) “ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ”

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทางการเมือง สะท้อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 (6) “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดงความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรืออาการ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด

ที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้ง พึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง”

(4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (8) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (10) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือตามกฎหมายอื่น และ (11) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ สะท้อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 (2) “ชื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม”

(6) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี สะท้อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3 (4) “ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน”

2.2 การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้ที่ได้บรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สะท้อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาในข้อ 3 (2) (4) และ (6) ตามรายละเอียดข้างต้นเช่นเดียวกัน

2.3 การประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กำหนดไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร มีจำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พิจารณาความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

(2) บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ พิจารณาจากความ ตั้งใจและความพยายามของข้าราชการ ในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ พิจารณาจากความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่าง



ต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(4) จริยธรรม พิจารณาจากการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

(5) ความร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม พิจารณาจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณสมบัติเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดโดยจำแนกเป็นรายตำแหน่งมีจำนวน 8 สมรรถนะ ได้แก่

(1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

(2) การดำเนินการเชิงรุก การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอและไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาสด้วย

(3) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

(4) ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน

(5) การคิดวิเคราะห์ การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น ปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

(6) การมองภาพองค์รวม การคิดในเชิงสร้างสรรค์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นสรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

(7) การสืบเสาะหาข้อมูล ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภูมิหลังประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

(8) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงาน หรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีจำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่

(1) สภาวะผู้นำ ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่มกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา

(2) วิสัยทัศน์ ความสามารถในการกำหนดทิศทางภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

(3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

(4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

(5) การสอนงานและการมอบหมายงาน ตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

ตารางแสดงความสอดคล้องสมรรถนะกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

สมรรถนะ	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3
<b>สมรรถนะหลัก</b>	
(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	(5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุตสาหะ เสียสละ
(2) บริการที่ดีหรือจิตในการให้บริการ	(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
(3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ	(7) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน
(4) จริยธรรม	(2) ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
(5) ความร่วมมือร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม	



สมรรถนะ	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อ 3
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
(1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	(4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
(2) การดำเนินการเชิงรุก	
(3) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	
(4) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	
(5) การคิดวิเคราะห์	
(6) การมองภาพองค์รวม	
(7) การสืบเสาะหาข้อมูล	
(8) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	
สมรรถนะทางการบริหาร	
(1) สภาวะผู้นำ	(7) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน
(2) วิสัยทัศน์	(3) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
(3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	
(4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	
(5) การสอนงานและการมอบหมายงาน	

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยกองบริหารงานบุคคลได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษามาสอดแทรกในกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง และการประเมินสมรรถนะในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินระยะเวลาตามสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเมินสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 104 (6/2561) เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2561 เป็นการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารงานบุคคล และมีความสอดคล้องกับ



ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความ ถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว กองบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลจะได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นฐานข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(1) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยยังไม่มี ความชัดเจน การกำหนดจุดเน้นที่อาจจะยังไม่เป็นธรรม เพราะบริบทของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน อีกทั้ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินมีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่งผลให้การประเมินไม่มีความชัดเจน และเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมินได้

(2) การใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาอาจประเมินโดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวหรือความอคติในการประเมิน ทำให้ผู้รับการประเมินขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น

(3) ผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการประเมินและการแสดงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในสมรรถนะ เนื่องจากไม่ได้รับการฝึกอบรมการเขียนสมรรถนะ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ 147 (1-2566) เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2566 ได้มีมติเห็นชอบให้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับแก่นายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการ อนุกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามโดยอนุโลม จนกว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่เกี่ยวข้อง

ผู้รายงาน ..... 

(นางกฤษณา จันทร์พวง)

นิติกรปฏิบัติการ

วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2566

ผู้บังคับบัญชา..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ อยู่มี)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

วันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2566