



---

รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่

<https://qa.chandra.ac.th/files/pdf/ITA/2566/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99%20%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202564.pdf>

2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่

<https://qa.chandra.ac.th/files/pdf/ITA/2566/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%20%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202565.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้บริหาร บุคลากร และผู้เรียน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่

[https://qa.chandra.ac.th/files/pdf/ITA/2566/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%20\(%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%89%E0%B9%84%E0%B8%82%E0%B8%95%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%2020%20%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%A2%2066\).pdf](https://qa.chandra.ac.th/files/pdf/ITA/2566/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%20(%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%89%E0%B9%84%E0%B8%82%E0%B8%95%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%A0%E0%B8%B2%2020%20%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%A2%2066).pdf)

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

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

## 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การรับสมัคร สรรหา และคัดเลือก มีขั้นตอนเรื่องการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร เช่น ต้องไม่เป็นผู้ที่เคยกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น เป็นต้น

1.2 การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากรมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ต้องไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

1.3 การให้บุคลากรไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และการนำผลจากการฝึกอบรมไปพัฒนางานให้มีผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.4 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังตัวอย่างแบบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ สำหรับการประเมินการปฏิบัติราชการ ด้านสมรรถนะ เช่น ด้านจริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ ความมีวินัย เป็นต้น ดังตัว

<https://teacher.chandra.ac.th/empl/index.php/2016-01-19-07-41-10>

2) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

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

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

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขั้นตอนการตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมด้วยการจัดทำเอกสารไปถึงส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชนแล้วแต่กรณี เพื่อขอตรวจสอบข้อมูลหรือขอความอนุเคราะห์ในการสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังจะบรรจุเพื่อให้เข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากผลของการตรวจสอบออกมาแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าว มีประวัติที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมบกพร่องต่อจริยธรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณสมบัติในการแต่งตั้งเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

**การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม**

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

**การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

**(Dos & Don'ts)**

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don'ts)
1. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์และความลับเกี่ยวกับประเทศชาติ	1. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
2. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพ นับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ	2. แสดงกิริยา วาจา หรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง
3. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	3. แสดงกิริยาหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	4. อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำที่ผิดระเบียบแบบแผนทางราชการ
5. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	5. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	6. ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตน ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล
7. ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	7. ปฏิบัติหน้าที่โดยแอบแฝงถึงประโยชน์ส่วนบุคคล รวมถึงการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปรากฏว่าขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งโดยหลักจะสอดคล้องในเรื่องมาตรฐานทางด้านความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่รองลงมาคือมาตรฐานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร และการพิจารณาให้คุณ และการลงโทษแก่บุคลากร ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมามีส่วนมาก จะเป็นการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการบริหาร ดังนั้นเพื่อให้เพิ่มประสิทธิผลให้ครอบคลุมมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาทางจริยธรรมในส่วนบุคคลให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านค่านึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเพิ่มขึ้น

ผู้รายงาน ..... 

(นางสาวบุปผา จันทรสุวรรณ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ไชยศุภรากุล)

ตำแหน่ง รักษาราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม