

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีงบประมาณ: พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน: 25 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงาน/ส่วนราชการใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน:

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

URL ที่เผยแพร่

1. https://tu.ac.th/uploads/OIT_2566/OIT/P2.pdf
2. https://tu.ac.th/uploads/OIT_2566/OIT/P1.pdf
3. <https://shorturl.at/emtJZ>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม:

มาตรฐานทางจริยธรรมในการประพฤติและปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

URL ที่เผยแพร่

1. <https://shorturl.at/msA10>

1. การดำเนินการประเมินจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม: การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (การประเมินสมรรถนะด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจริยธรรม)

รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี: พนักงานมหาวิทยาลัยต้องเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละหนึ่งครั้ง

วัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการประเมิน: การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีจริยธรรม ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

หน้าที่และระยะเวลาในการแจ้งเกณฑ์การประเมิน: ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนงานกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน แจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยทราบตั้งแต่วันเริ่มต้นของปีที่จะประเมิน ทั้งนี้ มาตรฐาน เป้าหมาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การประเมินของแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดทำมาตรฐาน เป้าหมาย และจริยธรรมการปฏิบัติงานที่อธิการบดีโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน: พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีผลการประเมินประจำปีต่ำกว่ามาตรฐาน เป้าหมาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงานหรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานทุกรอบการประเมิน แต่หากครบสองปีหรือสองรอบการประเมินภายหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ยังได้รับผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน เป้าหมาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอให้อธิการบดีพิจารณาสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและการออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีโดยข้อเสนอของคณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด

การใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน:ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

(๑) การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจริยธรรม

(๒) การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน หรือให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล

(๔) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(๕) การพิจารณาต่อหรือขยายอายุสัญญาการปฏิบัติงาน

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยส่วนหนึ่งของการประเมินฯ จะมีการประเมินสมรรถนะ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจริยธรรม โดยการประเมินด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ สอดคล้องจริยธรรม ร้อยละ 15 (15 คะแนน) ในหัวข้อต่าง ๆ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่กำหนด ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวจัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการบริหารบุคคล และได้รับการอนุมัติ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้ การนำไปแบบประเมินไปใช้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยให้ส่วนงาน ต่าง ๆ ได้มีการทำชี้แจงเพื่อให้บุคลากรในสังกัดนั้น ๆ รับทราบข้อมูล และมีการถาม-ตอบ ในประเด็นแบบ ประเมินให้สิ้นสงสัย และให้ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ในส่วนของการประเมินสมรรถนะด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจริยธรรม

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับจริยธรรม

- 1) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน รวมตลอดถึง มติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 3) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
- 4) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) ชำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

Dos	Don'ts
จงรักภักดีต่อสถาบันหลักของประเทศ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ประพฤติและแสดงถึงการล้มล้างซึ่งการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
ปฏิบัติงานโดยซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่	ประพฤติและปฏิบัติงานโดยทุจริต
ปฏิบัติและดำเนินงานโดยตระหนักถึงส่วนรวม	เลือกปฏิบัติโดยหวังผลตอบแทนหรือเลือกปฏิบัติ
พัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	แสดงท่าทาง กิริยา หรือพฤติกรรมอันเป็นไป ในลักษณะข่มขู่ หรือคุกคาม

3. สรุปผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า การดำเนินงานที่กล่าวสอดคล้องพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจริยธรรม ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในภาพรวมมีคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งการบริหารงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 นอกจากนี้แล้วยังจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสตามแผนปฏิบัติการด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2566 – 2570 ต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ยังไม่ครอบคลุมไปยังกระบวนการอื่น ๆ อย่างเช่นการประเมินเพื่อเข้ารับการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้าน การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ และการไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ ได้รับการประเมินด้านจริยธรรมก่อนได้รับการพัฒนาตามนัยที่กล่าว โดยพิจารณาจากการประพฤติตน (ก่อนจะไปพัฒนาศักยภาพ) โดยพฤติกรรมมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมไปเข้ารับการพัฒนาบุคคลต่อไป

6. ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ควรพิจารณาให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ในด้านการประเมินเพื่อเข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ด้านการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน/การไปปฏิบัติงานวิจัย/การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ/การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ/การไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ) เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากพฤติกรรมมีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 ต่อไป