



รายงานผล
การนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

๒. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ.๒๕๕๐

๔. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่อง จริยธรรมบุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

<https://www.udru.ac.th/website/index.php/udru-mis/public-data/udru-ethics.html>

ประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

๑. <https://www.udru.ac.th/website/images/ethics/udru-ethics-๐๑.pdf>

๒. <https://www.udru.ac.th/website/images/ethics/udru-ethics-๐๒.pdf>

๓. <https://www.udru.ac.th/website/images/ethics/udru-ethics-๐๓.pdf>

๔. <https://www.udru.ac.th/website/images/ethics/UDRU-ethics-for-staff.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เรื่อง จริยธรรมบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

<https://www.udru.ac.th/website/images/ethics/UDRU-ethics-for-staff.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร
๒. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากร
๓. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร
๔. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๓๐ (๓๐ คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรมีคำสั่งลงโทษทางวินัย

๒. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากรมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่ง ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

๓. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ขั้นตอน คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

๔. การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมการณ์การปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ขั้นตอน คือ การจัดทำเอกสารตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรรายดังกล่าว

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร มีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๓๐ (๓๐ คะแนน) ในหัวข้อต่างๆ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวจะได้รับการอนุมัติให้ใช้จากมหาวิทยาลัย และก่อนการนำไปใช้มหาวิทยาลัยได้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงการใช้แบบประเมินเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้รับฟัง ชักถาม และ

ทำความเข้าใจ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินในแต่ละหน่วยงานจะมีการทำข้อตกลงในการประเมินร่วมกัน เพื่อให้ทราบหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกันซึ่งการประเมินพฤติกรรมนั้นจะเป็นการประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งรายละเอียดของการประเมินจะมีความแตกต่างกันตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่บุคลากรรายนั้นดำรงอยู่หรือปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผลระดับคะแนนดังกล่าวจะนำไปรวมกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ และจะส่งผลทำให้บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันไป ดังนี้ ดีเด่น (ระดับคะแนน ๙๑-๑๐๐) ดีมาก (ระดับคะแนน ๘๑-๙๐) ดี (ระดับคะแนน ๗๑-๘๐) พอใช้ (ระดับคะแนน ๖๑-๗๐) ต้องปรับปรุง (ระดับคะแนน ๖๐ หรือต่ำกว่านั้น) เป็นต้น ซึ่งกระบวนการนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมด้วย

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

☐ ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

☒ ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

☐ ๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

☐ ๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

☒ ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

☒ ๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

☐ ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

(Dos & Don'ts)

ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

- การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายอย่างแท้จริง

- ยืนหยัดในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ไม่หาทางปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง เกี่ยงจน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มา

ขอรับบริการ

- ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ

หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน แล้วปรากฏว่าบุคลากรรายใดที่มีประวัติของการได้รับโทษทางวินัยที่มากกว่าที่ถูกระเบียบ ข้อบังคับ ของบุคลากรแต่ละประเภทกำหนดไว้ จะส่งผลให้บุคลากรรายดังกล่าวไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ ซึ่งกระบวนการนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงาน

ต้นสังกัดจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการระดับมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมด้วย

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

☐ ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการ

ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

☒ ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

☐ ๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

☐ ๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

☒ ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

☒ ๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

☐ ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

(Dos & Don'ts)

ควรกระทำ (Dos)

- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

- การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายอย่างแท้จริง

- ยืนหยัดในการปฏิบัติการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่

ผู้มาขอรับบริการ

- ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ

หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๒. การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการลาศึกษาต่อและการให้ทุนสนับสนุนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาเพื่ออนุมัติการให้ทุนไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร โดยคณะกรรมการฯ ชุดนี้จะพิจารณาจากปัจจัยหลายองค์ประกอบด้วยกันตั้งแต่สาขาวิชาที่ไปศึกษาต่อ ความต้องการบุคลากรในสาขาวิชาที่เปิดสอนของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประเมินพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมาซึ่งไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการหนึ่ง ของผู้ที่จะลาศึกษาต่อและได้รับทุนสนับสนุนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการฯ จะมีกระบวนการในการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประวัติ และการดำเนินการทางวินัยของมหาวิทยาลัยซึ่งหากบุคลากรมีประวัติดังกล่าวจะไม่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

☐ ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และ

การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

☒ ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

- ☐ ๓.กลัวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ☒ ๔.คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ☐ ๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ☒ ๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ☐ ๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์โดยมหาวิทยาลัยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายชื่อบุคลากร เพื่อจะดำเนินการเสนอรายชื่อในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งการพิจารณาของคณะกรรมการในการดำเนินการจะมีคุณสมบัติประกอบในการพิจารณาที่หลากหลาย ประกอบด้วย อายุการปฏิบัติราชการ อัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนขณะนั้น ผลการประเมินที่ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การดำรงตำแหน่งของบุคลากรรายดังกล่าวในช่วงระยะเวลาที่ขอพระราชทาน ซึ่งกระบวนการตรวจสอบหรือการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบทั้งสิ้น รวมถึงการพิจารณาในเรื่องของการประเมินพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ ด้วยความอดุสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ☐ ๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ☒ ๒.ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ☐ ๓.กลัวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ☐ ๔.คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ☒ ๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ☒ ๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ☐ ๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๔. การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมการทำงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมหาวิทยาลัยจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมการทำงานที่หน่วยงานเดิมด้วยการจัดทำเอกสารไปถึงส่วนราชการหรือหน่วยงานเอกชนแล้วแต่กรณี เพื่อขอตรวจสอบข้อมูลหรือขอความอนุเคราะห์ในการสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวซึ่งมหาวิทยาลัยกำลังจะบรรจุเพื่อให้เข้าปฏิบัติงานประจำหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากผลของการตรวจสอบออกมาแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีประวัติที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่างๆ หรือมีพฤติกรรมบกพร่องต่อจริยธรรมซึ่งจะส่งผลต่อคุณสมบัติในการแต่งตั้งเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ☐ ๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ☒ ๒.ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ☐ ๓.กลัวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ☐ ๔.คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ☒ ๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ☒ ๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ☐ ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปรากฏว่าขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งโดยหลักจะสอดคล้องในเรื่องมาตรฐานทางด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และรองลงมาคือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร และการพิจารณาการให้คุณและลงโทษแก่บุคลากร ซึ่งส่งผลทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากขั้นตอนในการดำเนินการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยส่วนมาก จะเป็นการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคลากร เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาทางจริยธรรมในส่วนบุคคลให้มีความตระหนักรู้ในจริยธรรมได้มากขึ้นแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรมีมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านการคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการเพิ่มขึ้น

ผู้รายงาน

(นางสาวพิทยาภรณ์ สุทธิอาจ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผู้บังคับบัญชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณิตรา ธิญสุนทรสกุล)

ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี