

รายงานการประเมินจริยธรรมของบุคลากร

สังกัด.....คณะนิติศาสตร์.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(ณ 1 ตุลาคม 2565 จนถึง 31 มีนาคม 2566)

1.การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง บุคลากร	ขั้นตอนการวางแผนก่อนการสรรหา บุคลากรเข้าทำงาน คณะมีการ ดำเนินการทบทวน ความต้องการ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญของ กรอบงานใหม่เพื่อเป็นการทบทวนถึง คุณสมบัติที่จำเป็นของบุคลากรใหม่ โดยได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ ต้องการพร้อมทั้งดำเนินการเสนอ ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกต่อฝ่ายบริหารกลาง และทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการ ซึ่งแบ่งเป็นกรณีก่ออัตรานักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะดำเนินการ สรรหาและคัดเลือกโดยคณะกรรมการ ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอธิการบดีเป็น ประธานและมีคณบดีเป็นกรรมการ ส่วน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกซึ่ง คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นจากคณะ กรณีก กรอพนักงานพิเศษ (สายวิชาการ) จะ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดย คณะกรรมการระดับคณะซึ่งมีคณบดีเป็น ประธาน ส่วนอัตราราชการสนับสนุน ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกซึ่ง คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นจากคณะและมี คณบดีเป็นประธาน จากนั้นจะมีการ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและ จัดทำสัญญาจ้างโดยมหาวิทยาลัย และ คณะจะมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พร้อมกับมอบหมายภาระงานและจัดทำ ข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
การพัฒนาบุคลากรใหม่	<p>คณบดีได้เล็งเห็นความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาบุคลากรเป็นอย่างดี จึงได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน</p>	<p>คณะฯ มีการสร้างบรรยากาศผ่านการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงจัดสรรทุนในการผลิตผลงานวิชาการสำหรับสายวิชาการและสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังได้กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานและนำข้อตกลงดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบรายปี ทั้งนี้ได้มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรดำเนินการสร้างความผูกพันผ่านกระบวนการ Happy workplace ซึ่งมีกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น กิจกรรม Happy Body ที่สนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกายร่วมกัน โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรเกิดความรัก สามัคคีและมีสุขภาพที่ดี Happy Money ที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถวางแผนทางการเงินเพื่อความสุขในระยะยาว Happy Family ที่สนับสนุนให้บุคลากรทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในวันสำคัญตามประเพณี เพื่อมุ่งสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรักความสามัคคีของบุคลากร และยังมีกรยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึผูกพันและมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อไป รวมถึงมีการเพิ่มค่าตอบแทนโดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นรายปี</p>

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
การเรียนรู้และการพัฒนา	คณบดีและงานบุคคลทำหน้าที่ในการวางแผนการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ตามวิสัยทัศน์ของคณะ	คณะฯ ได้ดำเนินการวางกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการจัดทำแผน การดำเนินงานตามแผน การรายงานความก้าวหน้าประเด็นในการพัฒนา (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) วิธีการพัฒนา (ประชุม/อบรม/e-learning/ค้นคว้าด้วยตนเอง/การสอนงาน/การหมุนเวียนงาน ฯลฯ) เป้าหมายการพัฒนาและระยะเวลา ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี , Job Description, Career Path และ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน พร้อมทั้งมีการถ่ายทอด/ชี้แจง/ทำความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบกรอบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กระบวนการ หรือวิธีการถ่ายทอด/ชี้แจง/ทำความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบกรอบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่น การประชุมบุคลากร การให้บุคลากรลงลายมือชื่อรับทราบ เป็นต้น

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>คณะได้จัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำกับและติดตามการดำเนินงานของคณะ โดยนำแนวคิดการกระจายภาระงานแบบ (OKRs) มาใช้พร้อมทั้งนำข้อตกลงดังกล่าวมาใช้ในประเมินบุคลากรและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังบุคลากรเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป พร้อมทั้งสร้างมาตรการจูงใจโดยการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้อง เช่น ประกาศ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565 โดยมีการประเมินเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานใน ส่วนของการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน</p>
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	<p>ปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	<p>คณะนิติศาสตร์ได้นำหลัก performance pay มาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เพื่อให้เกิดการยึดโยงระหว่างการประเมินผลการดำเนินงานกับการขึ้นเงินเดือน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงกระตุ้นและสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

2. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....