

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://www.tnsu.ac.th/web/web18/pdf66/BPersonal/ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-2564.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ ไม่มี

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การตรวจสอบกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประกอบการโอนย้ายข้าราชการ
๒. การประเมินพฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ยังไม่มีผลการดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
๔. การประเมินพฤติกรรมเพื่อส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. การตรวจสอบกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประกอบการโอนย้ายข้าราชการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีการดำเนินการตรวจสอบข้อมูลประกอบการให้โอนของข้าราชการ ดังนี้
  - ๑.๑ ภาระผูกพันกับโครงการวิจัยเงินงบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ งบประมาณรายจ่าย (เงินรายได้)
  - ๑.๒ ภาระหนี้สินสัญญาออมเงินราชการ
  - ๑.๓ ภาระหนี้สินการกู้ยืมเงินจากสถาบันทางการเงินที่มีบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ/หรือพนักงานราชการ เป็นผู้ค้ำประกัน
  - ๑.๔ การต้องโทษคดีอาญา ถูกสอบสวน หรือลงโทษทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญา
  - ๑.๕ บันทึทกะเบียบประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗)

ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ (๒) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ หน่วยงานที่รับโอนมีความยินดีและไม่ขัดข้องต่อการรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

## ๒. การประเมินพฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีการประเมินพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ หมวด ๒ วิธีการประเมิน ข้อ ๑๐ (๒) พฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีสัดส่วนเท่ากัน และข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด โดยองค์ประกอบการประเมินด้านพฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย

### ๒.๑ ความประพฤติ

๑) อุทิศเวลาให้กับทางราชการ เอาใจใส่ในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เพื่อประโยชน์กับทางราชการ

๒) มีบุคลิกภาพดี และมีจิตสาธารณะ

### ๒.๒ คุณธรรม จริยธรรม

๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส พอเพียง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความสามัคคีปรองดอง

๒) มีความเพียรพยายามประกอบความดี ละอายต่อการปฏิบัติชั่ว ประพฤติตนในศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

### ๒.๓ การรักษาวินัย

๑) ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีการประเมินพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๕๔ คน พบว่า การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้รับราชการต่อไป

๓. การประเมินพฤติกรรมเพื่อส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติมีการพิจารณาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งประเภทต่างๆ โดยมีการพิจารณาเกณฑ์ความประพฤติ คือ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมต้องเป็นผู้ไม่มีความประพฤติเสียหายและไม่ดำเนินการใดๆ อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียง และมีคุณสมบัติตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ (๒) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ (๓) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเสนอรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการคัดเลือก ปรากฏว่า เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาอบรมตามหลักสูตรนั้น ทำให้ผู้ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งทางบริหารที่สูงขึ้นและสามารถไปอบรมในหลักสูตรที่สูงขึ้น

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน..... ๒/๕ .....  
(นางสาวเปรมหทัย อมาตยกุล)  
นักวิชาการศึกษา

ผู้บังคับบัญชา..... Oh h. ....  
(นางสาวอุไรวรรณ ห่วงสกุล)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

แบบรายงานผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาตินำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม  | ผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม       |
|---|-------------------------------|-------|------------------------------------|
|   | มี                            | ไม่มี |                                    |
| <b>๑. การสรรหาบุคลากร</b><br>๑.๑ การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี/การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม | ✓                             |       | มีการสรรหา และตรวจประวัติอาชญากรรม |
| ๑.๒ เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมิน ความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม   |                               | ✓     |                                    |
| ๑.๓ การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน  |                               | ✓     |                                    |
| ๑.๔ กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม  |                               | ✓     |                                    |

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม   | ผลการปฏิบัติตาม<br>ประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม   |
|--|-----------------------------------|-------|--|
|  | มี                                | ไม่มี |  |
| <b>๒. การทดลองงาน</b>  |                                   |       |  |
| ๒.๑ การประเมินพฤติกรรม โดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ คุณมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย | ✓                                 |       | <p>๑. มีอยู่ในคู่มือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ข้อบังคับในหมวด ๒ วิธีการประเมิน ข้อ ๑๐(๒) พฤติกรรมของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ความประพฤติ คุณมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัย</p> <p>๒. มีอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ขอบข่ายสาระวิชา ท้ายหลักเกณฑ์ จุดมุ่งหมายของขอบข่ายสาระวิชา ข้อ ๑ การพัฒนา ความประพฤติปฏิบัติตน ๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม</p> |
| ๒.๒ ผู้บังคับบัญชาที่มีการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม   | ✓                                 |       | <p>๑. มีอยู่ในคู่มือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการประเมินอาจารย์ ๒ ครั้ง ในระยะเวลา ๖ เดือน</p> <p>๒. มีอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการประเมินครูผู้ช่วย ๔ ครั้ง ในระยะเวลา ๒ ปี</p>   |
| ๒.๓ มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และผู้มาติดต่อราชการ   |                                   | ✓     |  |

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม   | ผลการปฏิบัติตาม<br>ประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม  |
|--|-----------------------------------|-------|---|
|  | มี                                | ไม่มี |   |
| ๓. การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง  |                                   |       |   |
| ๓.๑ การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่น<br>ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม   |                                   | ✓     |   |
| ๓.๒ การประเมินคุณลักษณะตามประมวล<br>จริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทาง<br>จริยธรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม<br>ผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไป<br>พัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอ<br>การแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่ง<br>สำคัญ |                                   | ✓     |   |
| ๓.๓ การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัด<br>เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อ<br>ประกอบการรับโอนข้าราชการ  | ✓                                 |       | ทำหนังสือตรวจสอบการขอรับทุนวิจัย ทุนการศึกษาต่อ<br>และตรวจสอบคดีต่างๆ |

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม  | ผลการปฏิบัติตาม<br>ประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม  |
|---|-----------------------------------|-------|---|
|   | มี                                | ไม่มี |   |
| <b>๔. การพัฒนาบุคลากร</b>   |                                   |       |   |
| ๔.๑ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ได้รับทุน เพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร   | ✓                                 |       | การให้ทุนการศึกษาต่อของบุคลากรมีขั้นตอนที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย                                      |
| ๔.๒ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ได้ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ ของบุคลากร | ✓                                 |       | การส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารประเภทต่างๆ ของบุคลากร มีขั้นตอนที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา คือ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน |
| ๔.๓ การปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่  |                                   | ✓     |   |
| ๔.๔ การจัดฝึกอบรม ให้คำแนะนำ หรือตอบข้อสงสัย หรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่ข้าราชการ  |                                   | ✓     |   |
| ๔.๕ จัดให้มีการศึกษาค่านิยม หรือพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และดำเนินการแก้ไข  |                                   | ✓     |   |

**ปัญหา/อุปสรรค**

ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ**

ไม่มี

| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม  | ผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม   |
|---|-------------------------------|-------|--|
|   | มี                            | ไม่มี |  |
| <b>๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนชั้น</b>   |                               |       |  |
| ๕.๑ ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนชั้น | ✓                             |       | <ul style="list-style-type: none"><li>- ตำแหน่งครู มีอยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</li><li>- ตำแหน่งอาจารย์ มีอยู่ในแบบข้อตกลง และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ (แบบ ปม.๒) ก.สมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการทุกคน) ข้อ C.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</li><li>- ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) มีอยู่ในแบบประเมินสมรรถนะหลัก สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ข้อ ๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</li><li>- ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีอยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ข้อ ๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ๒.๒ การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ</li></ul> |



| หน้าที่และอำนาจตามประมวลจริยธรรม  | ผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม |       | การดำเนินการ/โครงการ/กิจกรรม   |
|---|-------------------------------|-------|--|
|   | มี                            | ไม่มี |  |
| ๕.๒ การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้ | ✓                             |       | <p>- ตำแหน่งครู มีอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สถาบันการพลศึกษา ข้อ ๓(๔) การให้ออกจากราชการ</p> <p>- ตำแหน่งคณาจารย์ มีอยู่ในประกาศสถาบันการพลศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งคณาจารย์ สังกัดสถาบันการพลศึกษา ข้อ ๖...๖.๔ การให้ออกจากราชการ</p> <p>- ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) มีอยู่ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ข้อ ๘ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ให้นำผลการประเมินมาประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้</p> |

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี