

รายงานการประเมินจริยธรรมของบุคลากร

สังกัด.....คณะศึกษาศาสตร์.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(ณ 1 ตุลาคม 2565 จนถึง 31 มีนาคม 2566)

1.การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง บุคลากร	คณะดำเนินการวางแผนก่อนการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน คณะมีการดำเนินการทบทวน ความต้องการสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญของกรอบงานใหม่พร้อมทั้งดำเนินการเสนอผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกต่อฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการซึ่งแบ่งเป็นกรณีรอบอัตรา พนักงานสายวิชาการ จะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอธิการบดีเป็นประธานและมีคณบดีเป็นกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกซึ่งคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นจากคณะกรรมาธิการพนักงานพิเศษ (สายวิชาการ) จะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยคณะกรรมการระดับคณะซึ่งมีคณบดีเป็นประธาน ส่วนอัตราจ้างสายสนับสนุนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกซึ่งคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นจากคณะและมีคณบดีเป็นประธาน จากนั้นจะมีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและจัดทำสัญญาจ้างโดยมหาวิทยาลัย และคณะจะมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่พร้อมกับมอบหมายภาระงานและจัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
บุคลากรใหม่	คณบดีเป็นผู้กำกับดูแล กระบวนการ ด้านบุคลากรใหม่ของคณะฯ และมีงาน บุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดย ดำเนินการภายใต้ข้อบังคับ ประกาศ และระเบียบของมหาวิทยาลัยที่ เกี่ยวข้อง	ปีการศึกษา 2565 คณะฯ มีบุคลากรใหม่ สายวิชาการ จำนวน 1 คน สายสนับสนุน จำนวน 3 คน ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญ กับการรักษาบุคลากรใหม่ โดยดำเนินการ ผ่านกระบวนการสร้างความผูกพันกับ บุคลากรที่หลากหลาย ได้แก่ จัดให้มีระบบ พี่เลี้ยงทั้งในสายวิชาการ และสาย สนับสนุน เพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัด ปฐมนิเทศบุคลากรโดยผู้บริหารและ หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากร ใหม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของสิทธิ ประโยชน์ และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของมหาวิทยาลัย คณะฯ มีโครงการพัฒนา ภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่ เพื่อช่วยเหลือ ดูแลให้สามารถ สอบผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ มหาวิทยาลัย มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเพื่อสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งในสายวิชาการ และสายสนับสนุน และมีการทบทวนแผน ดังกล่าวทุกปี ส่งเสริมให้บุคลากรใหม่เข้า ร่วมกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ และ มหาวิทยาลัยทั้งทางวิชาการและสังคมเพื่อ สร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำระดับสูง พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ บุคลากรใหม่อย่างสม่ำเสมอทั้งโดยวิธีการ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	คณบดีลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน กับอธิการบดี บุคลากรจัดทำ TOR กับ คณบดี และเชื่อมโยงผลการประเมิน ระดับคณะกับการเพิ่มหรือเลื่อน เงินเดือนประจำปีของคณบดี และ บุคลากร โดยใช้เกณฑ์การประเมิน สมรรถนะตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	คณะศึกษาศาสตร์ มีระบบกำกับติดตาม ผลการดำเนินงาน ปีละ 3 ครั้ง และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงาน มหาวิทยาลัย ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย ประเมินปีละ 1 ครั้ง ข้าราชการประเมินปี ละ 2 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานในภาพรวมมาพิจารณาทบทวน แผนการพัฒนากุศลกร คณะฯ ได้

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
		ปรับปรุงกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่อง ในปีการศึกษา 2565 ได้นำผลการประเมินระดับคณะฯ ในปีการศึกษา 2564 มากำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินการผ่าน/ไม่ผ่านมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของสายวิชาการให้ชัดเจนมากขึ้น มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ได้รับรางวัล หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่างๆ ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์คณะฯ และการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณในโครงการวันครู
การเรียนรู้และการพัฒนา	คณบดีและงานบุคคลทำหน้าที่ในการวางแผนการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ตามวิสัยทัศน์ของคณะศึกษาศาสตร์	การดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนา 1) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อสอนงาน (Coaching) สำหรับบุคลากรใหม่ โดยแต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงานที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานเป็นพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่เปลี่ยนสายงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น 2) ระบบการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ Up-skill/Re-skill และนำความรู้จากการพัฒนามาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	บุคลากรจัดทำ TOR กับคณบดี และเชื่อมโยงผลการประเมินระดับคณะกับการเพิ่มหรือเลื่อนเงินเดือนประจำปีของคณบดี และบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	ระบบกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ปีละ 3 ครั้ง และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเมินปีละ 1 ครั้ง ข้าราชการประเมินปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมมาพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	รูปแบบการนำจริยธรรมไปใช้	ผลการดำเนินงาน
		คณะฯ ได้ปรับปรุงกระบวนการประเมิน อย่างต่อเนื่อง

**2.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....