

## แบบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับฯ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ WWW.PGVIM.AC.TH

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โครงการการจัดสรรบุคลากรสำหรับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน

การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่นเพื่อการสร้างทีม (Onsite) ปี 2566

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อการสร้างใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม ความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน่วยงานหรือองค์กรที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีการสร้างทีมที่มีความสามัคคี และมีเป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสำคัญกับองค์กรเหมือนกันทุกคน ย่อมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ทุกคนตั้งใจทำงานได้ ทুমเทและจริงจัง ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และร่วมกันผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนภูมิใจกับความสำเร็จร่วมกัน การไว้วางใจองค์กร ในขณะที่องค์กรก็ไว้วางใจบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรยืนอยู่ในระยะยาวได้

2. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- การเข้าใจตนเองและผู้อื่น คือ บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมทุกอย่างของบุคคลนั้น ทั้งที่ผู้อื่นรับรู้หรือมองเห็นได้ เช่น พฤติกรรมการแสดงออก และที่ผู้อื่นรับรู้ไม่ได้หรือมองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ การทำความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคล จึงต้องคำนึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพราะทั้งสองส่วนทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

- การปรับปรุงตนเอง

พนักงานสถาบันสายสนับสนุนเข้าร่วมจำนวน 3 คน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์

3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล


- สํารวจตรวจตราตนเองและสอบถามคนรอบข้าง
- ลงมือปฏิบัติด้วยความตั้งใจ (ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง)
- บันทึกพฤติกรรมที่ดำเนินการปรับปรุง
- ประเมินผลโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

พนักงานสายสนับสนุนสามารถยกระดับการประพฤติและพฤติกรรมสามารถปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น


4. ข้อเสนอแนะ

นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนี้มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคล และผู้ปฏิบัติงานภายในสถาบัน ฯ ในการอยู่ร่วมกันต้องคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง องค์ประกอบต่าง ๆ สิ่งรอบข้าง อุปนิสัย ความคิด ของแต่ละตัวบุคคล โดยนำมาปรับตัวเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการใช้เหตุและผล คำนึงองค์กรเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนไปข้างหน้า โดยที่สามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นจริงในการทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกับในองค์กร

ผู้รายงาน

  
(นางสาวกชพร บุญสม)  
นักบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชววิทย์ ยุระยง)  
อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา