



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ปีงบประมาณ : พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : วันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : “ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา”

URL ที่เผยแพร่ : rmuti.me/ETJllu2wW

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกาศ ณ วันที่ 21 มีนาคม 2566

URL ที่เผยแพร่ : <https://legal.rmuti.ac.th/web/documentupload/f4a0720e228b3e17568153afea7e425b.pdf>

การดำเนินงานหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- จัดทำปฏิทินแผนการดำเนินงาน ซึ่งกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการสรรหา
- สืบค้น และตรวจสอบอัตราว่างเพื่อบรรจุบุคคล เพื่อเตรียมดำเนินการเปิดรับสมัครบุคคลเข้ารับ การคัดเลือก

- จัดทำประกาศรับสมัคร โดยมีการกำหนดรายละเอียดของการรับสมัคร อันได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร ตำแหน่ง อัตราค่าตอบแทน วันเวลาสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การบรรจุและแต่งตั้ง ระยะเวลาการจ้าง รายละเอียดเนื้อหาใช้สำหรับการสอบวัดความรู้ความสามารถ เป็นต้น สำหรับวิธีการรับสมัคร เป็นในรูปแบบออนไลน์ บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย และเว็บไซต์งานราชการ นครราชสีมา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าถึงข่าวสารการสมัครงานได้โดยง่าย และสามารถยื่น เอกสารสมัครงาน โดยไม่ต้องเดินทางมาสมัครด้วยตนเอง
- ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร หากถูกต้องมีคุณสมบัติตรงตามประกาศฯ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก โดยประกาศเผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย
- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อสอบ คณะกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งในการพิจารณาวิธีการคัดเลือกบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สอบข้อเขียน (โดยสอดคล้องเนื้อหาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร รวมถึงด้านวินัยและการรักษาวินัย) และสอบสัมภาษณ์
- ดำเนินการสอบคัดเลือก
 - หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล วัดจากคะแนนสอบข้อเขียนความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ ความเข้าใจด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร สำหรับการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลโดยมีข้อคำถาม ประกอบด้วย ความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทศนคติของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน บุคลิกภาพ การแสดงข้อคิดเห็นของบุคคลในเรื่องของจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก
- ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกจะทำการสรุปผลคะแนนการสอบคัดเลือก และรายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือกต่ออธิการบดี เพื่อประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือก โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ
- เรียกตัวผู้ผ่านการสอบคัดเลือก มาดำเนินการรายงานตัว และจัดทำสัญญาจ้าง
- จัดทำคำสั่งจ้าง

1.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผ่านการคัดเลือกและเรียกตัวมาปฏิบัติงานจะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเข้าข่ายต้องห้ามตามระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ ถือว่าผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยทันที

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 ครั้ง ซึ่งผู้รับการประเมินจะต้องได้รับการประเมินในส่วนของ การประเมินสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็น 1 ใน 5 สมรรถนะหลักสำหรับการประเมินด้วย

1.4 การพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อทำการวิเคราะห์ความต้องการ และหลักสูตรสำหรับการการพัฒนาบุคลากร
- จัดเตรียมหลักสูตรสำหรับอบรมพัฒนาบุคลากร
- ดำเนินการจัดทำโครงการอบรม
- ประเมินผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และอาจารย์บรรจุใหม่ สายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งภายในโครงการฯ ได้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ และสอดแทรกด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานให้แก่บุคลากร

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สามารถจำแนกพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

2.1 พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos) ดังนี้

2.2.1 ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.2.3 ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อนหน้าที่

2.2.4 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

2.2.5 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2.6 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- 2.2.7 ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 2.2.8 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของ

มหาวิทยาลัยฯ

2.2 พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ดังนี้

- 2.2.1 แสดงออกด้วยกริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2.2.2 ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
- 2.2.3 ละเลย/เพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส
- 2.2.4 ปฏิเสธ/บ่ายเบี่ยง ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการที่มาขอรับบริการ
- 2.2.5 ใช้ทรัพยากรของรัฐในการปฏิบัติงานอย่างฟุ่มเฟือย โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า
- 2.2.6 แสดงกริยา วาจา อาการ หรือด้วยวิธีอื่นใดที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น
- 2.2.7 กระทำการใดๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา งบประมาณปี 2566 มีจำนวนผู้ผ่านคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแล้วทั้งสิ้น สายสนับสนุนจำนวน 9 คน สายวิชาการ จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 คน ซึ่งบุคลากรทั้ง 23 คน ได้ผ่านการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม ภูมิหลัง หรือประวัติอาชกรกรรม ณ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ประจำปี 2566 รอบการประเมินที่ 1 อยู่ระหว่างการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ ได้มีการกำหนดจำนวนค่าเป้าหมายสำหรับผู้เข้ารับการอบรมโครงการปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และอาจารย์บรรจุใหม่ สายวิชาการและสายสนับสนุน ไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทั้งหมด ซึ่งผลมีจำนวนผู้เข้าอบรมคิดเป็นร้อยละ 82 ซึ่งเกินค่าเป้าหมาย

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ผ่านการคัดกรองพฤติกรรมด้านจริยธรรมตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก บรรจุ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ รวมถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย โดยการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การยึดมั่นในความถูกต้อง เมื่อถึงรอบการประเมิน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นการตรวจสอบความสามารถ สมรรถนะ ผลสัมฤทธิ์

ของงาน รวมถึงการประเมินด้านการรายีตมันในความถูกต้องและจริยธรรม ซึ่งแต่ละบุคคลจะถูกประเมินโดยผ่านผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผลการพิจารณาจะเป็นตัวกำหนดในเรื่องของการให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินที่ดีเด่น ซึ่งเป็นทั้งตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิเช่น การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน การให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา - การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ค่อนข้างประเมินยาก ซึ่งอาจไม่สามารถวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ - ควรมีแนวทางสำหรับการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมอย่างชัดเจน โดยหน่วยงานกลางเป็นผู้กำหนดรูปแบบวิธีการประเมิน

ผู้รายงาน
(นางสาวสัมพันธ์ เอื้อธรรมถาวร)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ผู้รายงาน
(นางสาววิรุภกา เสาวกุล)
นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น
(นายรัฐภาส โพบุคดี)
หัวหน้าสำนักงานกฎหมาย

ผู้บังคับบัญชา
(นางรัชชิตา สาระวิถึ)
บุคลากรชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล