

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <https://hr.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.pdf>

2. ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://hr.rmutr.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/ข้อบังคับประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๘

URL ที่เผยแพร่

https://drive.google.com/drive/folders/1aYgs_l7S8MMbL_EwMrqaXuL_4SFF1Zdl6A

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก
3. การประเมินสมรรถนะบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี

ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๖ “ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจ นโยบาย แผนการบริหารจัดการ และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยประเมินตามกรอบและสัดส่วนการประเมิน ดังนี้ (๖.๑) คุณลักษณะของอธิการบดี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ประกอบด้วย (ค) ด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล/การตอบสนอง/การรับผิดชอบ/ความโปร่งใส/การมีส่วนร่วม/การกระจายอำนาจ/นิติธรรม/ความเสมอภาค/มุ่งเน้นฉันทามติ) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๐”

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดี/ผู้อำนวยการสำนัก

ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณบดีหรือผู้อำนวยการ ตามแบบประเมินแนบท้ายประกาศฯ ได้กำหนดสัดส่วน ๒.๒ แผนแม่บทการบริหารจัดการ (๒.๒.๑) การบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล (Good Governance)

การประเมินสมรรถนะบุคลากร

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้นประกอบด้วยแบบประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิ ประพฤติอยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนเหมาะสม

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

มีการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ทุกปีงบประมาณ ตามข้อบังคับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินจรรยาบรรณบุคลากรไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินในเรื่องดังกล่าวข้างต้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมและข้อบังคับที่ใช้บังคับ เพื่อไม่ให้เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

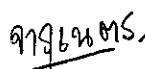
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

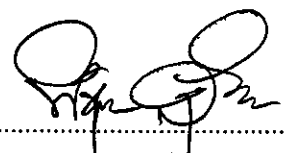
ผู้ถูกประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ทั้งผู้บริหาร และบุคลากรในสังกัด จะถูกประเมินความสามารถและสมรรถนะที่มีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนด เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การพัฒนา แต่งตั้ง หรือการเลื่อนเงินเดือน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มที่ยุ่งยาก ซับซ้อน อีกทั้งผู้ประเมินใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการพิจารณา ไม่ได้ประเมินจากผลปฏิบัติงานจริง ทำให้ไม่สามารถวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน 
(นางสาวจารุเนตร เกื้อภักดี)
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ผู้บังคับบัญชา 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมุข สุตีสัมพันธ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล