

รายงาน

ผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้
ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ 2567 เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้งโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมเป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปีงบประมาณ 2567

วันที่รายงาน 28 มีนาคม 2567

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
2. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่

1. https://www.ped.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=925
- 2.

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
2. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากร
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน โดยเป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม

1) ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

1.2 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นคุณสมบัติที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยับยั้งเพียรมานะอุสาหะต่อหน้าที่เป็นอย่างดี

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะ ร้อยละ 30 และการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานร้อยละ 70 ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ

1.4 การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน โดยเป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้นำผลการประเมินการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการจัดทำหนังสือตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรบรรจุใหม่

2) รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

2.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดที่พิจารณาคุณสมบัติ ภาระงานสอน ผลงานสอน ผลงานทางวิชาการและจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาการในการแต่งตั้ง ทั้งนี้ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ได้แก่

(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

(4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(6) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยฯ ยังกำหนดมาตรการป้องกันและการลงโทษในกรณีที่มีการกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอื่นเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยด้วย

** การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ☐ 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา
- ☒ 2. ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ☐ 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ☒ 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ☒ 5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุทิศเสียสละ กุ่บเทศติปัญญาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- ☒ 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
- ☐ 7. มีดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักหาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.2 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นคุณสมบัติที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยืนยันมั่นเพียรมานะอุทิศเสียสละต่อหน้าที่เป็นอย่างดี โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายชื่อบุคลากรเพื่อดำเนินการเสนอรายชื่อบุคลากรในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะพิจารณาคคุณสมบัติของผู้อยู่ในเกณฑ์เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ทั้งนี้กระบวนการตรวจสอบหรือการพิจารณาดังกล่าวนี้เป็นไปตามระเบียบทั้งสิ้น และรวมไปถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นคุณสมบัติที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และยืนยันมั่นเพียรมานะอุทิศเสียสละต่อหน้าที่เป็นอย่างดี

** การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ☐ 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา
- ☒ 2. ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ☐ 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ☒ 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ☒ 5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุทิศเสียสละ กุ่บเทศติปัญญาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- ☒ 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
- ☐ 7. มีดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักหาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะ ร้อยละ 30 และการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานร้อยละ 70 ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศมหาวิทยาลัย ซึ่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวจะได้รับการอนุมัติให้นำมาใช้ในการประเมินจากมหาวิทยาลัยและก่อนที่แต่หน่วยงานของมหาวิทยาลัยจะนำแบบประเมินไปใช้จะต้องมีการประชุมร่วมกันและประชาพิจารณ์ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ โดยผู้บังคับบัญชาจะทำข้อตกลงในการประเมินร่วมกันเพื่อให้รับทราบตัวชี้วัดในการประเมินรวมถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน ซึ่งการประเมินพฤติกรรมนั้นจะประเมินในส่วนของสมรรถนะหลักและผลคะแนนดังกล่าวหลังจากประเมินในส่วนของสมรรถนะร้อยละ 30 แล้วจะนำไปรวมกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร้อยละ 70 ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับผลการประเมินที่แตกต่างกันไปดังระดับคะแนนที่มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดไว้ คือ ระดับดีเด่น (90-100) ระดับดีมาก (80-89) ระดับดี (70-79) ระดับพอใช้ (60-69) และปรับปรุง (ต่ำกว่า 60) โดยกระบวนดังกล่าวจะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดก่อนเข้าพิจารณาคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

** การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

- ☐ 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา
- ☒ 2. ซื่อสัตย์สุจริต พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ☐ 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ☒ 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ☒ 5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุทิศเสียสละ กุ่เมตตปิญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- ☒ 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
- ☐ 7. มีดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักหาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2.4 การตรวจประเมินประสิทธิภาพกรรม/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน โดยเป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้นำผลการประเมินการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการจัดทำหนังสือตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรบรรจุใหม่ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีกระบวนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยฯ จะต้องดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานโดยเป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรโดยมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ มหาวิทยาลัยฯ จะจัดทำหนังสือเพื่อตรวจสอบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรรายดังกล่าว

**** การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม**

- ☐ 1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา
- ☒ 2. ซื่อสัตย์สุจริต พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
- ☐ 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ☒ 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ☒ 5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุทิศเสียสละ กุ่เมสตีปัญญาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- ☒ 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
- ☐ 7. มีดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชือถือศรัทธาองประชาชน รักหาวัฒนธรรและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

**** การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)**

ควรกระทำ (Do's)

- 1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้
- 2. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุทิศเสียสละ กุ่เมสตีปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
- 3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค
- 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- 1. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยยึดความพึงพอใจส่วนตัวจนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
- 2. ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- 3. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการจัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมโดยหวังผลตอบแทน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการดำเนินการในขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ การตรวจประวัติอาชญากรรม/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากร โดยมหาวิทยาลัยได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เพื่อนำมาเป็นหลักการดำเนินการปฏิบัติงานกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4. รายละเอียดการนำผลการประพัตยกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินประพัตยกรรมไปใช้ในการประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตรวจประวัติอาชญากรรม/ประพัตยกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากร โดยได้ดำเนินการอย่างถูกต้องครบถ้วนและเหมาะสมดังนั้นทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสามารถดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินประพัตยกรรมไปใช้ในการประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยฯ จะดำเนินการประเมินประพัตยกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหารการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) มหาวิทยาลัยต้องเสริมสร้างหรือกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจหรือเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาจริยธรรมในการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตรวจประวัติอาชญากรรม/ประพัตยกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิมของบุคลากร

2) มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมมุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของบุคลากรให้กับบุคลากรได้รับทราบหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมให้มากขึ้น เช่น จัดทำสื่อรูปแบบต่างๆ ให้มีความน่าสนใจและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง

ลงชื่อ..... (ผู้รายงาน)
(นางสาวสุกัญญา ตียภรณ์พิพัฒน์)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ..... (ผู้บังคับบัญชา)
(นางสุรีพร เป็งเงิน)
ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

RMUTT

www.rmUTT.ac.th | ราชภัฏธนบุรี