

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://pd.msu.ac.th/pd6/file/Qj90tzxmNEixanTRWf0a.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 มาบังคับใช้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระยะเริ่มต้น ต่อมามหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 และได้พิจารณานำพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้ออกประกาศ มมส เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการลาพฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อพิจารณาอื่นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555

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

ในการดำเนินงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จะมีการดำเนินการปีละ 2 ครั้ง คือ 1 ตุลาคม และ 1 เมษายน ซึ่งในการดำเนินงานมีกำหนดพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย อาทิ เช่น

1. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
2. ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ
3. ต้องไม่ถูกดำเนินการฐานกระทำผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
4. ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
5. ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

## 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามเงื่อนไขการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พนักงาน และข้อพิจารณาอื่นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 พบว่า

- ข้าราชการจำนวน 241 ราย ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามเงื่อนไขและได้เลื่อนเงินเดือนทุกราย
- พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,868 ราย ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามเงื่อนไขและได้เพิ่มค่าจ้าง จำนวน 1,852 ราย และไม่ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามเงื่อนไขและไม่ได้เพิ่มค่าจ้าง จำนวน 16 ราย

## 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยได้นำพฤติกรรมตามประกาศ มมส เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พนักงาน และข้อพิจารณาอื่นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มาประกอบการพิจารณาด้วย ดังต่อไปนี้

1. ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ
3. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกดำเนินการฐานกระทำผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
4. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
5. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
6. ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
7. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
8. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วย หรือลาจก รวมกันเกิน 10 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง
9. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ 7 และวันลาดังต่อไปนี้
  - 9.1 ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มี สิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
  - 9.2 ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
  - 9.3 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
  - 9.4 ลาป่วยเพราะ ประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจาก ปฏิบัติราชการตามหน้าที่
  - 9.5 ลาพักผ่อน
  - 9.6 ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการศึกษา
  - 9.7 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
  - 9.8 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในสาขาวิชาที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี

## 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ไม่มี

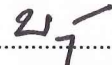
ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดโครงการให้ความรู้ในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากร
- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Do's & Don'ts) ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้รายงาน ..... 

(นายนิวัฒน์ พจน์นิบูลย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี เขาวรัตน์)

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาศักยภาพองค์กร ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม