

## รายงาน

### การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคล ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยอ้างอิงหลักธรรมาภิบาลและการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง แจกแจงได้ ดังนี้

กระบวนการ	การดำเนินการของมหาวิทยาลัย
1. การรับสมัคร สรรหา และคัดเลือก	<p>1. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพาไว้อย่างชัดเจน โดยมีลักษณะต้องห้ามครอบคลุมถึง (1) มีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี (2) อยู่ระหว่างการถูกสั่งพักงานหรือถูกให้ออกจากงานไว้ก่อนตามกฎหมาย (3) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากหน่วยงานของรัฐประเภทต่างๆ และ (4) เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเคยกระทำการทุจริตในการสอบระหว่างการศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นต้น</p> <p>2. ในกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรใหม่ มหาวิทยาลัยฯ มีการออกประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๐๗๕/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นคณาจารย์ประจำ และประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๑๐๗๖/๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานสนับสนุนวิชาการ โดยใช้กลไกของคณะกรรมการในการสรรหาหรือคัดเลือก เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการ โดยผู้สมัครเข้ารับการสรรหาหรือคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด</p>
2. การบรรจุ แต่งตั้ง	<p>1. ในกระบวนการบรรจุ มหาวิทยาลัยฯ จะมีขั้นตอนในการตรวจสอบประวัติของบุคคลและตรวจสอบข้อมูลให้ผู้ผ่านการสรรหาหรือคัดเลือกได้ให้ไว้ ณ วันที่สมัครสอบ โดยการส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการตรวจสอบ หากพบว่าข้อมูลเหล่านั้นเป็นเท็จ มหาวิทยาลัยฯ จะดำเนินการแจ้งยุติการทดลองปฏิบัติงานในทันที</p> <p>2. มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการทดลองการปฏิบัติงานตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๕๖๘/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมการประเมินความประพฤติและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ก่อนที่จะทำการบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ</p>

กระบวนการ	การดำเนินการของมหาวิทยาลัย
3. การพัฒนา	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มปฏิบัติงานโดยการปฐมนิเทศให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ</p> <p>ในขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยฯ ได้ใช้กลไกการกำกับดูแลทางด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน เช่น ผู้ที่กระทำผิดสัญญาการลาไปศึกษาต่ออาจไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาฝึกอบรมเป็นระยะเวลาหนึ่งหรือตลอดอายุการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยทุนอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร การลา และการชดใช้ทุน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้น</p>
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และการบริหารผลการประเมินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องเข้าสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมทั้งการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๙๖๗/๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ โดยมีรายการสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและประเมินจริยธรรม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ความใส่ใจพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มากกว่าประโยชน์ส่วนตน</li> <li>(2) ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมุ่งเน้นความใส่ใจและรับผิดชอบต่อการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งนักเรียน นิสิต และบุคคลทั่วไป</li> <li>(3) การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัย ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติต่างๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด</li> </ol>
5. การให้คุณ ให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจ	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของคณาจารย์และผู้ทำงานวิจัย พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตนและการบดทอนโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน รวมทั้งมีการออกระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมทั้ง</p>

กระบวนการ	การดำเนินการของมหาวิทยาลัย
	<p>ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๐๐๑/๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมุ่งเน้นการกำกับดูแลให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยฯ และ ศีลธรรมอันดีของสังคม</p> <p>ในกรณีของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการหลายด้าน ดังนี้</p> <p>(1) มอบรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัย หรือ อุทิศตนและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีการมอบรางวัล “รัตนบูรพา” เป็นประจำทุกปี</p> <p>(2) คัดเลือกข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเสนอต่อกระทรวงศึกษาเพื่อพิจารณาคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น เป็นประจำทุกปี</p> <p>(3) รวบรวมรายชื่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งจ้างด้วยเงินอุดหนุนรัฐบาล ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป และมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564 และเสนอต่อกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณากลับกรองคุณสมบัติในการนำเสนอขอพระราชทานฯ เป็นประจำทุกปี</p> <p>(4) การมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่น สำหรับผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นนักวิจัย ที่ได้รับทุนการทำผลงานวิจัย หรือการตีพิมพ์ผลงานระดับนานาชาติ หรือนักวิจัยที่สร้างชื่อเสียงต่าง ๆ ให้กับมหาวิทยาลัย และมีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัลสำหรับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความทางวิชาการ</p>

รายงานโดย

กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา