

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (Fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (Falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

(๒) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคน หรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน

องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

(๒) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเอง

(๓) ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน

(๔) ผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการหรือวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการหรือวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการหรือวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

มาตรฐานของจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ผู้ขอรับการแต่งตั้งต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง

๒. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๑. เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชูทิศ ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากส่วนงานและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป)

๒. พิจารณาจากบุคลากรดีเด่น ที่มีผลงานดีเด่นด้านใดด้านหนึ่ง โดยแบ่งช่วงอายุงานเป็นช่วงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ได้แก่

๒.๑ บุคลากรดีเด่นที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ บุคลากรดีเด่นที่มีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๓. บุคลากรที่ได้รับรางวัลในช่วงอายุงานใดแล้ว ไม่สามารถเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในช่วงอายุงานเดิมได้

๔. เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนวมินทราชูทิศ ที่มีอายุไม่เกิน ๕๕ ปีบริบูรณ์ ในวันที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น

๕. เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และนอกเหนือหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ ด้วยความเต็มใจ มีจิตบริการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ

๖. เป็นผู้ที่มีผลงานเป็นเชิงประจักษ์ เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทุ่มเท เสียสละ และเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

๗. เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณจนเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน หรือบุคคลส่วนงานอื่น

๘. เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

๙. มีสภาพจิตใจปกติ

๓. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

บุคคลที่พึงได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย

(๒) เป็นผู้ประพฤติดี และปฏิบัติงานราชการหรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่สาธารณชนด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง

(๓) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้

(๔) เป็นผู้ไม่เคยมีพระบรมราชโองการหรือทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เว้นแต่ได้รับพระราชทานคืนในภายหลัง

(๕) เป็นผู้ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่า

(ก) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรืออยู่ระหว่างพิจารณาโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(ข) กระทำความผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล หรือได้มีคำพิพากษาแล้วแต่คดียังไม่ถึงที่สุด เว้นแต่พนักงานอัยการรับแก้ต่างคดีนั้น หรือเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว

(ค) กระทำความผิดและอยู่ระหว่างการไต่สวนตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรืออยู่ระหว่างการไต่สวนข้อเท็จจริงตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://shorturl.asia/vksma>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การขอรับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลตรวจสอบข้อมูลผู้มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้มีสิทธิจะต้องดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น หรือปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. ผู้ขอรับการแต่งตั้งยื่นเอกสาร ดังนี้

(๑) แบบขอรับการแต่งตั้ง (แบบ ๑)

(๒) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม (แบบ ๒)

(๓) แบบตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (แบบ ๓)

(๔) แบบประเมินคุณสมบัติโดยผู้บังคับบัญชา (แบบ ๔)

(๕) แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณ (แบบ ๕)

(๖) ผลงานทางวิชาการ

๓. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลประทับตรารับคำขอ

๔. หน่วยงานส่งคำขอและเอกสารให้คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน พิจารณาตรวจสอบ กลั่นกรองคุณสมบัติ ภาระงาน รายชื่อผลงาน ที่จะขอรับการประเมิน สัดส่วนของผลงาน และบทบาทหน้าที่ใน ส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) จะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๕. หัวหน้าส่วนงานประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้ง รายชื่อผลงานที่จะขอรับการประเมิน สักส่วนของผลงาน และบทบาทหน้าที่ในส่วนที่ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ให้ประชาคมของมหาวิทยาลัยได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา หรือใช้อ้างอิง และป้องกันการลอกเลียนผลงาน และกำหนดเวลา ให้มีการทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๖. กรณีไม่มีการทักท้วงภายในระยะเวลา ที่กำหนดไว้ (๓๐ วัน) ให้คณะกรรมการกลั่นกรองประจำ ส่วนงาน แจ้งผู้มีสิทธิ ขอรับการแต่งตั้งทราบ เพื่อเสนอเอกสารและผลงานตามที่ ก.บ.ค. กำหนด เพื่อขอรับ การแต่งตั้งต่อคณะกรรมการประเมินบุคคล จำนวน ๕ ชุด พร้อมเอกสารประกอบ โดยผ่านหัวหน้าส่วนงาน ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผล

๗. กรณีมีการทักท้วงหรือตรวจสอบ พบว่า ผู้มีสิทธิขอรับการแต่งตั้งมีการกระทำเข้าลักษณะเป็น ผู้กระทำความผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หรือของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อันเกี่ยวข้องกับ ผลงาน และเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งฯ ให้คณะกรรมการ กลั่นกรองประจำส่วนงานเสนอมหาวิทยาลัยโดยผ่านคณะกรรมการประจำส่วนงาน หรือหัวหน้าส่วนงานใน กรณีไม่มีคณะกรรมการประจำส่วนงาน เพื่อตั้งคณะกรรมการสืบข้อเท็จจริงและอาจดำเนินการทางวินัย หากพบว่า มีการกระทำความผิดทางวินัย

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

องค์ประกอบด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ ต้องคำนึงถึง ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ดังนี้

- (๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น
- (๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในผลงานของตนเอง
- (๓) ต้องไม่ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน
- (๔) ผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการหรือวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการหรือวิชาชีพ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการหรือวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพนั้น ๆ กำหนด

มาตรฐานของจริยธรรมและจรรยาบรรณ ผู้ขอรับการแต่งตั้งต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้เสนอขอรับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนวมินทราชูว่าด้วยการ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งระดับข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ และข้าราชการพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

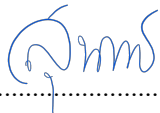
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้มีจริยธรรมและ
จรรยาบรรณเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอรับการแต่งตั้ง จะส่งผลให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
มีความภาคภูมิใจในการดำรงตำแหน่งอย่างแท้จริง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวสุนารี พงษ์เจีย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาการแทนหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สำนักงานอธิการบดี