



แบบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐได้มีการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิเช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการให้รางวัล เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่ : https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=11933

<https://kku.world/oymxx>

2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่ : https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=11933

<https://drive.google.com/file/d/1SHQyPnem4EjJ5X8cCrdfQV8qhj0f6MZa/view>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยธรรมเนียมปฏิบัติของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ : https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=11933

https://drive.google.com/file/d/1AyGZCwltPnRG7s4iS61c7G__CAoKm58lp/view

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2560

URL ที่เผยแพร่ : https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=11933

https://drive.google.com/file/d/1DK0XqgSfo_Cu4i9NAuiHRp5ZS4Eug9I7/view

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การบรรจุและแต่งตั้ง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
4. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
5. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า)
6. การเลื่อนเงินเดือน
7. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
8. การให้รางวัล

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการ

1. การบรรจุและแต่งตั้ง

ในกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ เข้าปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขั้นตอนการนำพฤติกรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งด้วย โดยการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บังคับการศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลพฤติกรรมด้านอาชญากรรมของบุคลากรใหม่ทุกคน ประกอบกับตามข้อ 9 (ข) ของบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ได้กำหนดคุณสมบัติลักษณะต้องห้ามในด้านพฤติกรรม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยไว้ด้วย

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบและสัดส่วน คือ 1) การประเมินสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 ซึ่งประเมินจากความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และทักษะ และ 2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 ซึ่งประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพหรือด้านอื่น ๆ อีกทั้งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาการกลั่นกรองและตรวจสอบกระบวนการประเมิน มาตรฐานการประเมิน และเสนอความเห็นเพื่อพัฒนาระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ประเภทวิชาการ) มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีคณะกรรมการพิจารณาดำเนินทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติ ภาระงานสอน ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้ 1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (Fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (Falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ 2) ต้องอ้างถึงบุคคลหรือ

แหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3) ต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน 4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ 5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย และ 6) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ จะต้องขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ ประกอบกับการกำหนดมาตรการในการป้องกันและการลงโทษในกรณีที่มีการกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการด้วย

4. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ประเภทสนับสนุน) มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลับกรองผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี และจะต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้ 1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการและวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ มากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ 2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการและวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน 4) ผลงานทางวิชาการและวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการและวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันทางวิชาการและวิชาชีพ

5. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า) มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดคุณสมบัติต้องห้าม คือ ต้องไม่เคยถูกสั่งลงโทษทางวินัยในระดับลดเงินเดือน หรืออยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ. กำหนด ประกอบกับในกระบวนการคัดเลือกมีการสอบวัดพฤติกรรมการทำงาน เพื่อประเมินความรับผิดชอบ ความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน การอุทิศตน การเสียสละ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ ความเป็นที่ไว้วางใจ และการเป็นที่พึงได้

6. การเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี จะต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ประกอบกับจะต้องได้รับคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับตั้งแต่พอใช้ขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

7. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งไม่ใช่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องไม่เป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล และไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกตรวจสอบหรือชี้มูลความผิดโดยองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

8. การให้รางวัล

การให้รางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลศรีมอดินแดง รางวัลกาลพฤกษ์ทองคำ และรางวัลเชิดชูเกียรติด้านต่าง ๆ เป็นต้น มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับรางวัล จะต้องมีความประพฤติดี ดังนี้ 1) เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย 3) เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับและสมควรได้รับการยกย่อง เหมาะสมทั้งหลักกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม ตามแนวทางวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กร 4) เป็นบุคคลที่มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม และเป็นที่ยอมรับของสังคม และ 5) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยมีผลงานดีเด่นสอดคล้องกับประเภทของรางวัล รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 ซึ่งในด้านพฤติกรรมการทำงาน มีสมรรถนะหลักสำหรับประเภทวิชาการ ประเภทสนับสนุน และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.2 สมรรถนะหลักประจำกลุ่มงาน ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทาง

วัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ความคิดสร้างสรรค์ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ ความผูกพันที่มีต่ออุดมศึกษา และการสร้างสัมพันธ์ภาพ

1.3 สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีระดับการประเมินและเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยจะยกตัวอย่างสมรรถนะ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” แบ่งระดับการประเมินและเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : มีความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 1 (ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 3 ข้อ)

- 1) การทำงานตามปกติตามลักษณะที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบวินัยขององค์กร
- 2) ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำธุระส่วนตัวจนทำให้ราชการเสียหาย
- 3) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตนอย่างตรงไปตรงมาจนเป็นที่ประจักษ์
- 4) กล้าโต้แย้งอย่างมีเหตุผล หรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในสิ่งที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร
- 5) กล้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีเหตุผลและความเป็นไปได้ต่อหัวหน้างาน และหรือที่ประชุม

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 2

- 1) ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่ 1 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้จำนวน 3 ข้อ
- 2) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามข้อตกลงกับหัวหน้างาน หรือหัวหน้าหน่วยงานให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการ
- 3) ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และกล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองทำผิดพลาด
- 4) อาสาทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ปฏิเสธ ไม่บ่น ทำงานด้วยความเต็มใจแม้ว่าจะมีภาระงานมาก

5) ปฏิบัติงานที่มีความกดดันในการปฏิบัติด้วยความพยายาม มุมานะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน หรือทีมงานที่หมดกำลังในการทำงาน หรืออารมณ์เบื่อก่อนหน้าจากผลการประเมิน

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 3

- 1) ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่ 2 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
จำนวน 3 ข้อ
- 2) ครองตน ครองคน ครองงาน ตามหลักการของจรรยาบรรณของข้าราชการและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเสียสละเวลาที่เป็นความสุขส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
- 4) กล้าแสดงออกในมุมมองที่เห็นแตกต่างอย่างตรงไปตรงมาตามหลักวิชาชีพของตนในที่ประชุม
- 5) กล้าปฏิเสธ หรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีที่ถูกผลักดันให้ปฏิบัติงานที่ตนเห็นว่าไม่ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ หรือตามระเบียบราชการ หรือไม่มั่นคงต่อหน้าที่ราชการ

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง ยืนหยัดเพื่อความ ถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 4

- 1) ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
จำนวน 3 ข้อ
- 2) ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ ถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะกดดันในการทำงาน
- 3) มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก
- 4) กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส
- 5) กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อราชการเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ยืนหยัดพิทักษ์ ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับ 5

- 1) ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่ 4 และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
จำนวน 3 ข้อ
- 2) ประพฤติดี ปฏิบัติตัวด้วยศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการไทย
- 3) ยืนหยัด พินิจผลประโยชน์และชื่อเสียงของคณะ/หน่วยงานจนเป็นเอกลักษณ์
และอัตลักษณ์ของคณะ/หน่วยงาน
- 4) ยืนหยัด พินิจผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์
และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
- 5) ยืนหยัด พินิจผลประโยชน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยจนเป็นเอกลักษณ์
และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย แม้จะอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และ
ความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน

การประเมินพฤติกรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	/
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	/
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	/
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	/
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	/
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	/
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	/

การประเมินพฤติกรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ Dos & Don'ts

Dos	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม	/
ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถและรับผิดชอบต่อ	/
ใช้ทรัพย์สินราชการอย่างประหยัด	/
ตรงต่อเวลา	/
วาจาสุภาพ มีน้ำใจ	/
เต็มใจบริการ รวดเร็ว เสมอภาค	/
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	/

Don'ts	ประเมินผลการปฏิบัติงาน
เว้นการนำผลงานผู้อื่นเป็นของตน	/
เว้นการใช้อำนาจหน้าที่ในการหาประโยชน์ส่วนตน	/
เว้นการแนะนำผู้อื่นหลบเลี่ยงกฎหมายหรือระเบียบราชการ	/
เว้นการรับทรัพย์สินค่าเกินวิสัยปกติ	/
เว้นการละเมิดทางเพศ	/
เว้นการเปิดเผยความลับนักศึกษาหรือผู้รับบริการ	/
เว้นการกระทำผิดฝ่าฝืนกฎหมาย	/

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า) การเลื่อนเงินเดือน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยธรรมเนียมปฏิบัติของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2560 และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) มาเป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ลงชื่อ.....(ผู้รายงาน)

(นายมนูญ สุตโต)

หัวหน้างานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....(ผู้บังคับบัญชา)

(นายสฤติย์ แก้วบุตตา)

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล