แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 19 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ https://kmutt.me/ethics-2565

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การอบรมจริยธรรมการวิจัย

มหาวิทยาลัยจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง นโยบายจริยธรรมการวิจัย (Research Integrity) พ.ศ. 2564 เป็นการส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในมหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติ โดยจัดให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิจัยและที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยได้รับการฝึกอบรมทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ และผลการอบรมดังกล่าวถูกนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งประกอบการพิจารณาการประเมินทดลองปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยปีละ 2 รอบการประเมิน ในการประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ผลงาน และ 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยในส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติงานจะมีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่น

- บุคลากรกลุ่มวิชาการ มีการประเมินการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- บุคลากรกลุ่มวิชาชีพอื่น มีการประเมินการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

โดยมหาวิทยาลัย กำหนดองค์ประกอบของผู้ประเมินสำหรับบุคลากรกลุ่มวิชาการ ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 2) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่คณะกรรมการประจำคณะหรือที่เทียบเท่าแต่งตั้ง และองค์ประกอบของผู้ประเมินสำหรับบุคลากรกลุ่มวิชาชีพอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นขึ้นไป

ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินในส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและอาจจะไม่ได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือน

3. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ในการเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย คุณสมบัติด้านจริยธรรม/คุณธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ จะเป็นหัวข้อหนึ่งในการประเมินบุคคล โดยจะมีคณะกรรมการประเมินเลื่อนระดับสำหรับพนักงานกลุ่มวิชาการที่ประกอบด้วย 1) หัวหน้าภาควิชา/ประธานสายวิชา 2) หัวหน้าสาขาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในภาควิชา (ในกรณีที่ไม่มีหัวหน้าสาขาวิชา) ที่คณะกรรมการประจำคณะแต่งตั้ง โดยคำแนะนำของหัวหน้าภาควิชา/ประธานสายวิชา และ 3) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกภาควิชา/สายวิชา หรือภายนอกหลักสูตรที่คณะกรรมการประจำคณะแต่งตั้ง สำหรับพนักงานกลุ่มวิชาชีพอื่นจะมีผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้ประเมิน เมื่อประเมินเรียบร้อยแล้วจะนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนนำเสนออธิการบดีอนุมัติต่อไป

4. การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

การตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ สำหรับผู้ขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ 3

1. <u>ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน</u>

1) คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ เสนอคณะกรรมการประจำคณะหรือเทียบเท่าเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ในการเสนอรายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีคณะกรรมการประจำหน่วยงานให้เสนอรองอธิการบดีอาวุโสฝ่ายวิชาการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรมฯ ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) พิจารณาและเห็นว่าอาจแต่งตั้งจากผู้บริหารระดับคณบดีในการทำหน้าที่ประธาน และ/หรือ อาจประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชา ผู้ทรงคุณวุฒิ และเลขานุการ ทั้งนี้ ควรพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามความเหมาะสม เช่น มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ขอฯ สาขาความเชี่ยวชาญเดียวกันหรือใกล้เคียง เป็นต้น

2) คณะกรรมการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการดำเนินการตรวจสอบให้แล้วเสร็จก่อนส่งมายังสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอที่ประชุม ก.พ.ว. พิจารณา

2. <u>รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)</u>

1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใดๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2) ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

5) ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

6) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมและการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

3. <u>สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</u>

มีการดำเนินการตรวจสอบจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อประกอบการเสนอขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ 3 ผลการพิจารณาตรวจสอบไม่พบการกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยจำนวนผู้ที่ดำเนินการที่ผ่านมาทั้งหมด จำนวน 6 ราย คือ

1) รศ. ดร.วรพจน์ สุนทรสุข
2) รศ. ดร.จินต์ อโณทัย
3) รศ. ดร.ณัฏฐา เลาหกุลจิตต์
4) รศ. ดร.วิทูร อุทัยแสงสุข
5) รศ. ดร.นภาพร เชี่ยวชาญ
6) รศ. ดร.สมเกียรติ ปรัชญาวรากร

4. <u>รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

ผลการตรวจสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมนำมายื่นใช้ประกอบการพิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ 3

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

<u>หมายเหตุ</u> กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>เดิม</u> ที่ผ่านมาในกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยมีการนำเรื่องหลักปฏิบัติทางจรรยาบรรณวิชาชีพของมหาวิทยาลัยมาใช้พิจารณาประกอบการดำเนินการในกระบวนการสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับพนักงาน การเชิดชูเกียรติ การคัดเลือกข้าราชการและพนักงานดีเด่น เป็นต้น

<u>ใหม่</u> การทบทวนการนำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ไปปรับหรือกำหนดในกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคคล รวมถึงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Digitally signed by Rathsta Damrongchaliyasee
Date: 2023.04.21 15:38:56 +07'00'

ผู้รายงาน .....

(นางสาวรัตน์สตา ดำรงจริยสีห์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

Sumet Angkasirikul
2023.04.26 19:00:28 +07'00'

ผู้บังคับบัญชา .....

(ผศ.สุเมธ อังคะศิริกุล)

ตำแหน่ง รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล