รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปีที่รายงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ช่วงการรายงาน รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)

3. ประมวลจริยธรรมที่นำไปใช้ในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ https://op.mahidol.ac.th/la/ethicscommittee/

ข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) -

URL ที่เผยแพร่ -

4. การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การสรรหาคัดเลือก

การสรรหาผู้ปฏิบัติงาน ผู้สมัครงานของมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่งมีการทำแบบทดสอบสมรรถนะ (competency) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (MAHIDOL Core Values) เพื่อประเมินความสอดคล้องคุณลักษณะผู้สมัครงานกับวัฒนธรรมองค์กร รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 1** รวมทั้งการสรรหาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามภารกิจหน้าที่ด้านจริยธรรม คือ เป็นผู้มีประวัติอันดีงาม ทั้งในด้านการงาน และส่วนตัว มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. 2552 ซึ่งมีความสอดคล้องตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ที่กำหนดให้บุคลากรที่เกี่ยวกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สำนึกในหน้าที่ ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติคุณ เป็นที่ยอมรับยกย่องของบุคคลทั่วไปรายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 2** เมื่อผ่านการคัดเลือกเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแล้ว มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบถึง

ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรมในโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 3**

4.2 ความก้าวหน้าในสายงาน

บุคลากรสายวิชาการ การแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามข้อบังคับว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 4**

บุคลากรสายสนับสนุน การแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีเกณฑ์พิจารณาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในคุณธรรม รวมทั้งคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 5**

4.3 การพัฒนาบุคลากร

การส่งเสริมจริยธรรม มหาวิทยาลัยมีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ รวมทั้งผู้บริหาร โดยสอดแทรกกิจกรรมด้านจริยธรรมในโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัย รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 6**

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดล (MAHIDOL Core Values) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2565 รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 7**

4.4 ด้านอื่นๆ (ถ้ามี)

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น มหาวิทยาลัยใช้หลักเกณฑ์เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบการครองตน การครองคน การครองงาน และผลงาน โดยสอดคล้องตามค่านิยมของมหาวิทยาลัยมหิดล (MAHIDOL Core Values) ในด้านการครองตนบุคลากรดีเด่นจะต้อง*ประพฤติปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ* มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม รายละเอียดเพิ่มเติมตาม **เอกสารประกอบ 8**

5. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมการนำพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมไปใช้ในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หากแต่ในบางกระบวนการอาจยังมิได้สื่อสารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

ลงชื่อ.....นัสธิดา บบผา.....

(นางสาวนัสธิดา บุบผา)

นักทรัพยากรบุคคล

26 / 4 / 66

ลงชื่อ.....ปิยนุช รัตนกุล.....

(นางสาวปิยนุช รัตนกุล)

หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบฯ

รักษาการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

26 / 4 / 66

เอกสารประกอบ 1

ตัวอย่างแบบประเมินคุณลักษณะของผู้สมัครงาน
เพื่อคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลออนไลน์บนเว็บไซต์ E-Recruitment
ด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (MAHIDOL Core Values)

เวลาทำแบบประเมิน 29:07 นาที

8). เมื่อท่านพบว่าที่งานของท่านทำงานผิดพลาดโดยมีสาเหตุจากพนักงาน 2 คน ท่านจะ

- ก. เรียกพนักงานทั้งสองคนมาตำหนิพร้อมกัน และอบรมคนที่มักจะทำงานผิดพลาดบ่อยๆ มากหน่อย
- ข. ให้พนักงานทั้งสองคนชี้แจง และแยกตำหนีทีละคน
- ค. แจ้งความผิดให้พนักงานทั้งสองรับทราบ พร้อมกำชับไม่ให้ทำผิดซ้ำอีก
- ง. ให้พนักงานทั้งสองคนชี้แจง และเรียกมาตำหนิพร้อมกัน โดยแจ้งความผิดพลาดของแต่ละคน

ถัดไป →

เวลาทำแบบประเมิน 28:45 นาที

14). ถ้าท่านถูกจับปรับรถเร็วกว่ากำหนด ในขณะเดินทางไปร่วมประชุมสำคัญ ท่านจะ

- ก. ไม่โต้แย้ง รับใบสั่งโดยดี
- ข. ขอร้องคุณตำรวจ ให้ช่วยผ่อนผันให้หน่อย
- ค. โต้แย้งไม่รับผิดเด็ดขาด
- ง. ยื่นบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแจ้งว่ามีภารกิจสำคัญจริงๆ

ถัดไป →

เวลาทำแบบประเมิน 28:24 นาที

15). เมื่อเพื่อนสนิทมาชวนไปดูหนังในแนวที่ปกติท่านจะไม่ไปดูโดยพยายามโน้มน้าวให้ท่านไปดูด้วย ท่านจะ

- ก. คล้อยไปเพราะเกรงใจเพื่อน
- ข. อ่านบทวิจารณ์ของนักวิจารณ์เกี่ยวกับหนังเรื่องนั้นก่อนตัดสินใจ
- ค. ดูคอมเม้นต์ตามเว็บบอร์ดต่างๆ เกี่ยวกับหนังเรื่องนั้นก่อนตัดสินใจ
- ง. หาข้อมูลเนื้อเรื่องของหนัง รวมถึงนักแสดง และผู้กำกับก่อนตัดสินใจ

ถัดไป →

เวลาทำแบบประเมิน 27:55 นาที

24). ถ้าท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารแต่เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ท่านจะ

- ก. ทำตามที่ผู้บริหารมอบหมาย
- ข. ทำตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ทั้งๆที่ไม่อยากทำ
- ค. ทำตามที่ผู้บริหารมอบหมาย เพราะคนส่วนใหญ่ทำกัน
- ง. เลือกทำสิ่งที่ถูกต้อง ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะไม่พอใจก็ตาม

ถัดไป

เวลาทำแบบประเมิน 27:12 นาที

40). ก่อนที่จะตัดสินใจเรื่องสำคัญในชีวิต ท่านจะ

- ก. พิจารณาข้อเท็จจริง และสถานการณ์ก่อนตัดสินใจ
- ข. คิดถึงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เคารพนับถือ
- ค. ขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์เพื่อช่วยตัดสินใจ
- ง. ตัดสินใจตามสิ่งที่เชื่อว่าถูกต้องแล้ว

ถัดไป

เวลาทำแบบประเมิน 25:58 นาที

62). ท่านคิดเห็นอย่างไรกับการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก(External Audit) เช่น ผู้ตรวจสอบบัญชี

- ก. เป็นเรื่องธรรมดา เพราะองค์กรต้องมีแสดงถึงความโปร่งใส
- ข. ช่วยทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ
- ค. ผู้ตรวจสอบภายนอกมักไม่เข้าใจวัฒนธรรม การทำงานภายในขององค์กร
- ง. เป็นสิ่งที่ขัดขวางการทำงานเพราะไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

ถัดไป

เอกสารประกอบ 2

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ.2552

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
พ.ศ. ๒๕๕๒

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหัวหน้าส่วนงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ (๒) และ มาตรา ๓๗ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๔๓๐ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ.๒๕๕๒"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้กับการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการ ของส่วนงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย วิทยาเขตกาญจนบุรี หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล และส่วนงานที่มีข้อบังคับกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๔ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการศูนย์ศาลายา พ.ศ. ๒๕๓๗

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๓๗

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันวิจัยโภชนาการ พ.ศ. ๒๕๓๘

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๗ ผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๖ แล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะตามภารกิจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๗.๑ ด้านวิชาการ

(๑) มีประสบการณ์ด้านการสอน การวิจัยและมีสัมฤทธิผลทางวิชาการสูง

(๒) มีความคิดริเริ่มในทางวิชาการ

(๓) มีความสนใจ เอาใจใส่ด้านการศึกษา

๗.๒ ด้านการบริหาร

(๑) มีความรู้ ความเข้าใจในภาระงานของส่วนงานเป็นอย่างดี และมีประสบการณ์ในการบริหารงานและการวางแผน

(๒) มีลักษณะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และศักยภาพที่จะนำความเจริญและชื่อเสียงมาสู่ส่วนงานและมหาวิทยาลัย

(๓) มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม

(๔) มีประสบการณ์และความสามารถในการติดต่อประสานงานระดับส่วนงาน มหาวิทยาลัยและนานาชาติ

(๕) เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม

(๖) ยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น

๗.๓ ด้านจริยธรรม เป็นผู้มีประวัติอันดีงาม ทั้งในด้านการงาน และส่วนตัว มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี

ข้อ ๘ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน ต้องไม่มีคุณลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖ (๒)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ.2564

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมขึ้นในมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษา ตลอดจนบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สำนึกในหน้าที่ ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติคุณ เป็นที่ยอมรับยกย่องของบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง จรรยาบรรณผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

"นายกสภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

"กรรมการสภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า กรรมการสภามหาวิทยาลัยมหิดล

"ผู้บริหาร" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลหรือส่วนงานในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล และหมายความรวมถึงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี ผู้ช่วยคณบดีหรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง ศูนย์ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้างาน หรือตำแหน่งอื่นที่มีอำนาจบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๓
จริยธรรมของผู้บริหาร

ข้อ ๑๒ จริยธรรมของผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

(๑) บริหารองค์กรด้วยภาวะของความเป็นผู้นำอย่างรอบคอบและรับผิดชอบ

(๒) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน แล้วแต่กรณี รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด

(๓) เคารพและสนับสนุนเสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษา

(๔) เคารพต่อหลักความเสมอภาค

(๕) บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานตามหลักธรรมาภิบาล

(๖) บริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยหรือของส่วนงาน อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๗) ดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ให้เป็นไปตามนโยบายหรือคำมั่นที่ตนให้ไว้

(๘) ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(๙) ส่งเสริมและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามจริยธรรมตามข้อบังคับนี้

(๑๐) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๑๑) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น

(๑๒) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่

(๑๓) ธำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

เอกสารประกอบ 3

จัดอบรมหัวข้อเรื่อง “ค่านิยมมหิดล (Mahidol Core Values)” ในโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
บรรยายโดย ศ.ดร.นพ.ประสิทธิ์วัฒนาภา

Integrity

Mahidol University
Wisdom of the Land

องค์ประกอบ/พฤติกรรม :

Truthfulness

- ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา
- ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
- คิด ไตร่ตรอง ก่อนพูด
- ยึดมั่น รักษาคำพูดอย่างมั่นคง เสมอต้น เสมอปลาย

PWatanapa

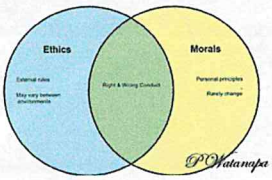
Integrity

Mahidol University
Wisdom of the Land

องค์ประกอบ/พฤติกรรม :

Moral & Ethic

- ตั้งมั่นอยู่บนความถูกต้อง
- โปร่งใส ไม่มีอคติ ไม่มีวาระซ่อนเร้น
- ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใด



PWatanapa

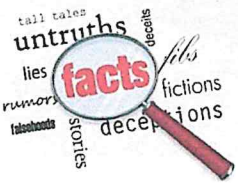
Integrity

Mahidol University
Wisdom of the Land

องค์ประกอบ/พฤติกรรม :

Management by Fact

- รวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาเสมอ
- ดำเนินการตามข้อเท็จจริง หลีกเลี่ยงการอนุมาน



PWatanapa

เอกสารประกอบ 4

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) (๓) (๔) (๑๒) (๑๓) มาตรา ๕๖ วรรคสี่ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๕๙ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๘๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้มิให้ใช้บังคับกับตำแหน่งทางวิชาการที่มีข้อบังคับกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๔ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหิดล

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหิดล

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า คณบดีและให้หมายความรวมถึง รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลวิทยาเขตหรือโครงการจัดตั้งวิทยาเขต และผู้อำนวยการของส่วนงาน

"หัวหน้าภาควิชา" หมายความรวมถึง หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าสถาน หรือผู้อำนวยการศูนย์ กรณีไม่มีชื่อตำแหน่งดังกล่าวให้หมายถึงประธานหลักสูตรหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า

หมวด ๔
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

ข้อ ๒๑ ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องไม่ประพฤติผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการมีดังนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (Fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (Falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการมากกว่า ๑ ฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(๒) ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเอง เพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ต้องได้ผลงานทางวิชาการมาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความความเสียหายแก่ผู้อื่น และไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการต้องระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรับผิดชอบที่ปฏิบัติจริง

(๗) ต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของหน่วยงาน หรือส่วนงานที่มีการดำเนินการ ในกรณีที่เป็นผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์

เอกสารประกอบ 5

ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2556

ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
พ.ศ.๒๕๕๖

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.๒๕๕๕ และคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๖ ”

ข. คุณภาพของงานในหน้าที่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน

๒) ความสามารถในการแก้ปัญหาทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร

๓) ความรอบรู้ในงานและประสบการณ์ในการทำงาน

ให้ใช้แบบประเมินตามแบบ พม.๐๔ ท้ายประกาศ

(๔) การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

ก. สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๑) ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)

(๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

(๓) มีความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

(๔) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

(๕) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)

---

๑๓. การประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน ดังนี้

๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

๒) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

เอกสารประกอบ 6

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล รุ่นที่ 30

Mahidol University Supervisory Development Program (MU-SUP#30)

วันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 – 10.30 น.

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล รุ่นที่ 30

Mahidol University Supervisory Development Program (MU-SUP#30)

วันอังคารที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 – 10.30 น.

บรรยาย หัวข้อ "หลักธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล" โดย นายอวยชัย อิสรวิริยะสกุล: ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

เอกสารประกอบ 7

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

โดยที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ มีมติเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๗๙ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจาก ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การประเมินผลงาน (Performance) เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานและรายการที่กำหนดไว้ในแบบข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) การประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ และหรือพฤติกรรมในการทำงานตามรายการที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

(๒.๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุนระดับปฏิบัติการ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

(๒.๒) ตำแหน่งผู้บริหารให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

กรณีตำแหน่งผู้บริหารที่ยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภทสนับสนุนให้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพเพิ่มเติมตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชาก็ได้

ข้อ ๒๗ ให้กำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลงานร้อยละแปดสิบและการประเมินสมรรถนะหลักร้อยละยี่สิบ

หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานอาจกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลงานร้อยละเจ็ดสิบ และการประเมินสมรรถนะหลักร้อยละสามสิบได้ตามความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง โดยให้จัดทำเป็นประกาศของส่วนงาน

แบบประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

แบบประเมินสมรรถนะหลัก

คำแนะนำ กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อโดยพิจารณาว่า บุคคลที่ท่านประเมิน ได้แสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้บ่อยครั้งเพียงใด

สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ไม่เคย/แทบจะไม่เคยแสดงพฤติกรรม 0 30%			แสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้ง 31 60%			แสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง/เกือบสม่ำเสมอ 61 80%			แสดงพฤติกรรมแทบทุกครั้ง/สม่ำเสมอ 81 100%	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. **Mastery มีสติ เป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบ :** มีสติ ควบคุมกำกับจิตใจและความคิด มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การรู้จักรู้จริง และรอบรู้ในงานของตน											
2. **Altruism ทำเพื่อผู้อื่น :** ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องร้องขอ พร้อมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้งานสำเร็จ											
3. **Harmony ประสานความต่าง เพื่อเกิดพลัง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน :** รับฟัง ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่าง ร่วมคิด วางแผน และลงมือปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานโดยยึดเป้าหมายร่วมกัน											
4. **Integrity ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม รักษาคำพูด :** มีสัจจะ เชื่อถือได้ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความยุติธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ											
5. **Determination มุ่งมั่น ฝ่าฟัน จนสำเร็จ :** ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความเพียรพยายามอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แม้พบปัญหา อุปสรรค และความ											
6. **Originality คิดและทำสิ่งใหม่ :** แสดงความเห็น คิดริเริ่ม ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการหรือกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเกินมาตรฐาน เกิดสิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรม											
7. **Leadership กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง :** ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายไปจากเดิม โดยสามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น และร่วมมือในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง											
ผลการประเมิน สมรรถนะหลัก (Core Competency) สัดส่วนคะแนน 20% **คะแนนรวม เท่ากับ ((M+A+H+I+D+O+L) ÷ 70) X 20**											

เอกสารประกอบ 8

ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. ๒๕๖๕

****

โดยเป็นการสมควรแก้ไขและปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีผลงานดีเด่น และมีความประพฤติตามค่านิยมของมหาวิทยาลัยอย่างเด่นชัดสมควรได้รับการยกย่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น รวมทั้งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๕๐ อธิการบดีจึงออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่นของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"บุคลากร" หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พนักงานวิทยาลัย ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า คณบดี และให้หมายความรวมถึง รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลวิทยาเขตหรือโครงการจัดตั้งวิทยาเขต และผู้อำนวยการของส่วนงาน

ข้อ ๓ บุคลากรดีเด่นจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังนี้

(๑) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา

(๒) ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓) เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล

(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) เป็นผู้มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน การครองคน การครองงาน สอดคล้องตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (MAHIDOL Core Values) อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในส่วนงานและสังคม

(๔) เมื่อคณะกรรมการฯ ดำเนินการคัดเลือกฯ แล้วเสร็จ ให้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยแต่ละประเภท โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้รับทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๘ เกณฑ์การพิจารณาบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาตามองค์ประกอบ การครองตน การครองคน การครองงาน และผลงาน สอดคล้องตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย (MAHIDOL Core Values) ดังนี้

(๑) <u>การครองตน</u> หมายถึง ประพฤติ ปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม

(๒) <u>การครองคน</u> หมายถึง ได้รับการยอมรับ ยกย่องจากผู้ร่วมงานทั้งในส่วนงานและมหาวิทยาลัย ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ โน้มน้าว จูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีน้ำใจ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวม

(๓) <u>การครองงาน</u> หมายถึง มีความรู้ เข้าใจงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ แก้ปัญหา มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานและมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมในการทำงาน สามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๔) <u>ผลงานดีเด่น</u> หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่องให้หมายรวมถึงหลักการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทุ่มเทเสียสละ เกิดประโยชน์กับส่วนงาน และมหาวิทยาลัย โดยปรากฏเป็นผลงานวิชาการ งานวิจัย เป็นเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ หรือผลงานสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม ได้รับการยอมรับอย่างเด่นชัด เช่น โล่รางวัล เกียรติบัตร สิทธิบัตร หรืออื่น ๆ

แบบประเมินสำหรับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น

แบบฟอร์ม 3

แบบประเมินสำหรับการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง.....

สังกัดหน่วยงาน ..... ส่วนงาน .....

<u>คำชี้แจง</u> ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่นเป็นผู้ประเมินจากประวัติและผลงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 หัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน และผลงานดีเด่น แต่ละหัวข้อมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน คือ 25 คะแนน และมีคะแนนรวมสุทธิ 100 คะแนน

โดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง (<u>ดีเด่น / ดีมาก / ดี</u>) ของผลการประเมินแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- ดีเด่น – 25 คะแนน *(ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมินอย่างครบถ้วน และสม่ำเสมอ)*
- ดีมาก – 20 คะแนน *(ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมินอย่างครบถ้วน แต่ไม่สม่ำเสมอ)*
- ดี – 15 คะแนน *(ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมินไม่ครบถ้วน หรือไม่สม่ำเสมอ)*

หัวข้อการประเมิน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
ก. การครองตน (25 คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> : *ประพฤติปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในส่วนงาน มหาวิทยาลัยและสังคม*			
ข. การครองคน (25 คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> : *ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้ร่วมงาน ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ โน้มน้าว จูงใจให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ความสำคัญ ยกย่องให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีน้ำใจ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนรวม*			
ค. การครองงาน (25 คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> : *มีความรู้ เข้าใจงาน และนำความรู้ที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ แก้ปัญหาได้ ปรับตัวได้ ไหวพริบ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานและมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมในงาน และสามารถปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น*			
ง. ผลงานดีเด่น (25 คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> : *มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ผลงานจากการอุทิศ ทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์กับส่วนงานและมหาวิทยาลัย โดยปรากฏเป็นผลงานวิชาการ/งานวิจัย/เอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์/สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรม ฯ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม* *กรณีของลูกจ้างประจำ ซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเนื่องจากลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ ให้พิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ*			
รวมคะแนนทั้ง 4 รายการประเมิน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)			