

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล

ที่มา :

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การบริหารงานบุคคลถือปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” มีอำนาจหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษา วินัย กำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

กล่าวได้ว่าการดำเนินการบริหารงานบุคคล การกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณที่พึงมีของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ถือปฏิบัติตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.อ.” โดยมหาวิทยาลัยได้นำมาเป็นหลักในการกำหนดในหลักเกณฑ์กระบวนการบริหารงานบุคคล การกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และดำเนินการกำกับควบคุมดูแลให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดมาโดยตลอด อาทิ ก.พ.อ. ประกาศ กำหนด เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงได้กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2552 เพื่อเป็นการประมวลความประพฤติ และหลักปฏิบัติให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยยึดเป็นอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อธำรงไว้ซึ่ง ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง เกียรติคุณ สถานะของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (<https://shorturl.asia/ltfqX>) ซึ่งมหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินจรรยาบรรณที่พึงมีดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเชิดชูเกียรติ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น

ที่มา (ต่อ) :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว โดยประมวลจริยธรรมที่กำหนดมี 7 ประการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้เผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นำมาจัดทำเป็นคู่มือแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 1) แต่งตั้งคณะทำงานคลินิกจริยธรรมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตอบข้อคำถามทางจริยธรรม และขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม (<https://shorturl.asia/ltfqX>)

สำหรับการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบครึ่งปีแรก มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามกระบวนการบริหารงานบุคคลแล้ว พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้เดิมมีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล

ชื่อกระบวนการ : กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภท พนักงานมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ :

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล “กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” เพื่อให้ได้พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 รวมถึงมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่จะสามารถเข้ากันได้กับวัฒนธรรมและค่านิยมที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อกำหนดหรือจริยธรรมที่ประกาศกำหนด :

1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
4. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555
5. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ การทดลองการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2555
6. ค่านิยมหลัก (Core Value) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ UBU – IMPACTS โดยสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 8/2562 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2562 เห็นชอบและกำหนดค่านิยมหลักและให้นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติผ่านกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยค่านิยมหลักมีดังนี้

Prioritizing UBU (รักและทำเพื่อ UBU)

Integrity ; สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

Management by Fact ; ทำงานด้วยข้อมูล

Proactiveness ; ทำงานเชิงรุก

Accountability ; รับผิดชอบต่อการงานและสังคม

Creativity ; คิดเป็น ทำงานสร้างสรรค์

Team Work ; ทำงานเป็นทีม

Stakeholders Focus ; มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณา “กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” :

กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีการนำผล
การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือก

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม - ผู้สมัครสอบจะต้องมีคุณสมบัติ
ทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.
2554

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ - คณะกรรมการดำเนินการ
การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพิจารณาตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติของผู้
สมัครสอบในเบื้องต้น กรณีผู้สมัครมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม
ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับฯ รวมทั้งมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
คณะกรรมการฯ ประกาศรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิสอบแข่งขันหรือคัดเลือก
ขั้นตอนที่ 2 การสอบแข่งขันหรือคัดเลือก

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม - ผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกเมื่อผ่าน
เกณฑ์การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกในภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะได้รับการทดสอบภาคความเหมาะสมกับ
ตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกจะตรวจสอบประวัติ
เช่น สืบค้นประวัติผ่าน Social Media หรือจากสถานที่ทำงานเดิม หรือผู้ที่
อ้างอิงถึง และทำการสัมภาษณ์ผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือก โดยกำหนดหลัก
เกณฑ์และวิธีการประเมินด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้สอบ
แข่งขันได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้อง
ห้ามตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับและมีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามค่านิยมของ
มหาวิทยาลัย

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ - คณะกรรมการดำเนินการ
การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพิจารณาผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดจากนั้นคณะกรรมการประกาศรายชื่อผู้สอบ
แข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณา “กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” (ต่อ) :

ขั้นตอนที่ 3 การออกคำสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม - กำหนดให้มีผลการตรวจสอบประวัติบุคคล ของผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก โดยกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นว่าผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9 (7) แห่งข้อบังคับฯ

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ - คณะ/หน่วยงานเสนอขอบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก และเป็นผู้ไม่พบประวัติอาชญากรรม มหาวิทยาลัยโดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกของคณะ/หน่วยงานว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งผลการประเมินทางจริยธรรม โดยเป็นผู้ไม่พบประวัติอาชญากรรม และเสนออธิการบดีเพื่อออกคำสั่งจ้างและทำสัญญาจ้าง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม - ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี โดยหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ตามข้อ 10 (2) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ การทดลองการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2555

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ - มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กรณีที่ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการประเมินทางจริยธรรม เสนออธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานต่อและทำสัญญาจ้างระยะที่ 2 ซึ่งมีระยะเวลา 2 ปี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 52 อัตรา

เปรียบเทียบการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล “การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” :

หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา	กระบวนการบริหารงานบุคคล
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ข้อ 9 ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ (ก) คุณสมบัติทั่วไป ... (2) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ข) ลักษณะต้องห้าม ... (4) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งให้พักงาน พักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว (5) เป็นผู้มีคุณสมบัติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ... (7) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่น (9) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่น	ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

เปรียบเทียบการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล “การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” (ต่อ) :

หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา	กระบวนการบริหารงานบุคคล
4. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 ข้อ 11 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย (1) ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป คะแนนเต็ม 100 คะแนน (2) ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง คะแนนเต็ม 100 คะแนน (3) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 100 คะแนน ข้อ 12 ให้อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการภายในแล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันฯลฯ	ขั้นตอนที่ 2 การสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกเมื่อผ่านเกณฑ์การสอบแข่งขันหรือคัดเลือกใน ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไปและ ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะได้รับการทดสอบภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกจะตรวจสอบประวัติ เช่น สืบค้นประวัติผ่าน Social Media หรือจากสถานที่ทำงานเดิม หรือผู้ที่อ้างอิงถึง และทำการสัมภาษณ์ผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือก โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินด้าน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554และมี พฤติกรรมทางจริยธรรมตามค่านิยมของมหาวิทยาลัย และตามหนังสือที่ อว 0604.2.3/1067 ลงวันที่ 7 เมษายน 2564

เปรียบเทียบการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทาง
จริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงาน
บุคคล “การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย”
(ต่อ) :

หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่นำผล การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณา	กระบวนการบริหารงานบุคคล
	ขั้นตอนที่ 3 การออกคำสั่งจ้างและทำ สัญญาจ้าง กำหนดให้มีผลการตรวจสอบประวัติ บุคคล ของผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับ คัดเลือก โดยกองทะเบียนประวัติ อาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นว่าผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกไม่มีลักษณะต้อง ห้ามตามข้อ 9 (7) แห่งข้อบังคับ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

เปรียบเทียบการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล “การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย” (ต่อ) :

หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา	กระบวนการบริหารงานบุคคล
5. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ การทดลองการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2555 ข้อ 7 ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี ข้อ 10 หลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน มีดังนี้ ก.องค์ประกอบการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติงาน (2) พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ (2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2.2) การบริการที่ดี (2.3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (2.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (2.5) การทำงานเป็นทีม	ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี โดยหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ ตามข้อ 10 (2) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ การทดลองการปฏิบัติงานสำหรับพนักงาน สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. 2555

แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล :

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษา 2565	กระบวนการบริหารงาน บุคคล
1. ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ	Accountability ; รับผิดชอบต่อการงานและสังคม
2. ซื่อสัตย์สุจริต พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม 3. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตน 4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน	Integrity ; สุจริต โปร่งใส มีจริยธรรม

**แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป
ใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (ต่อ) :**

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษา 2565	กระบวนการบริหารงาน บุคคล
5. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอดทน อดทน ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาส การเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั่วถึงและเท่าเทียม รักษา คุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ นำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงาน เพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก 6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลโดยใช้ ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของ ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การ ศึกษาอบรม หรือการแสดง ความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อ รัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรือ อាកาร ไม่ว่าทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่ เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือ ดูแคลนผู้อื่น อีกทั้ง พึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึก ว่าตนได้รับการปฏิบัติ ที่ด้อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และ ต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง	Proactiveness ; ทำงานเชิงรุก Creativity ; คิดเป็นงานสร้างสรรค์ Team Work ; ทำงานเป็นทีม Management by Fact ; ทำงานด้วยข้อมูล Stakeholders Focus ; มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไป ใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (ต่อ) :

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในสถาบันอุดมศึกษา 2565

กระบวนการบริหารงาน
บุคคล

7. ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของ
ประชาชน รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีของ
องค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความ
รอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลี่ยงกระทำการใด
ๆ อันนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือ
เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่และทางราชการ และ
ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

Prioritizing UBU
(รักและทำเพื่อ UBU)