



คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

รายงาน

ผลการประเมินจริยธรรมบุคลากร ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

0-5446-6666 ต่อ 4782
<https://dentistry.up.ac.th/>

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายสำหรับกรอบการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 106 คน โดยจัดกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่ ภาระงานของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
3. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
4. ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564
6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔
7. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565
8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง คำนิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565

9. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔

10. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ
และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๔

11. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะ
ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓

12. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

13. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสคณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565

14. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565

15. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต คณะทันตแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
URL ที่เผยแพร่ .<https://personnel.up.ac.th/default.aspx>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการ
คุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา URL ที่เผยแพร่ .<https://personnel.up.ac.th/default.aspx>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน 5 ขั้นตอน
ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

1) **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับ
สมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การ
บริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 (ดังตารางที่ 1) เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น
เพื่อให้ผู้สมัครงาน ที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่าน
การคัดกรอง คุณสมบัติ เบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทาง
จริยธรรม หรือมีความ บกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยจะ
ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อยและสุจริต

2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยต้อง ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัย พะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 (ดังตารางที่ 2) เป็นผู้มี ความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติ ตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

3) การพัฒนาบุคลากร

3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทาง จริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้ขอ เสนอผลงาน ทางวิชาการหรือข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ. (ดังตารางที่ 3)

3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ ผู้เสนอผลงานข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตาม หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ (ดังตารางที่ 3)

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ พนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปีมีการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการ ทดลองงาน การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนสัญญา ปฏิบัติงาน การต่อสัญญา ปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่ มหาวิทยาลัยกำหนด (ดังตารางที่ 4)

5) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ คณะทันตแพทยศาสตร์ดำเนินการเกี่ยวกับการ ให้คุณ ให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิ ขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง ให้ทุนลาศึกษาต่อ สนับสนุนทุน การทำวิจัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุน เกษียณอายุงาน) สวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน มหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) ค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา หอพักพนักงาน การเทียบตำแหน่งทาง วิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

พะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 (ดังตารางที่ 5)

ทั้งนี้ ในทั้งห้าขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียด ในตารางที่ 1-5 และมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ การวางแผน (Plan) คณะทันตแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุม แล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขั้นตอนต่อไปคณะทันตแพทยศาสตร์จะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงามตามหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) คณะทันตแพทยศาสตร์จะดำเนินการวิเคราะห์และ สรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น มหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ (ดังแสดงในตารางที่ 1-5) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

ตาราง 1 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	<p>1.1 การรับสมัคร</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์รอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้</p> <p>(5) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี</p> <p>(8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ</p> <p>(9) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน</p> <p>(10) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น</p> <p>(12) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์ เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และกองการเจ้าหน้าที่ นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p>	<p>ควรเพิ่มตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่มีความเท่าทันยุคสมัย</p>

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>1.2 การสอบคัดเลือก กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ก. สอบข้อเขียน ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์ 	<p>มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีอธิการบดี/รองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ 2. คณะกรรมการคุมสอบ 3. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ <p>เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป</p>			<p>ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์</p>

ตาราง 2 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
2	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>2.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และมีการบรรจุและแต่งตั้งในทุกวันที่ 1 ของเดือน เพื่อประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินและติดตาม</p> <p>2.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งในทุก ๆ วันที่ 10 ของเดือน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 เป็นผู้มีคุณสมบัติ มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ปลุกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p> <p>มหาวิทยาลัยได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลุกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ต่อไป</p>	<p>การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรปลุกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p>

ตาราง 3 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
3	การพัฒนาบุคลากร	<p>3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้</p> <p>1. ตำแหน่งวิชาการ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) 1.2 รองศาสตราจารย์ (รศ.) 1.3 ศาสตราจารย์ (ศ.) 	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการพ.ศ. 2565 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565 5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓ 	<p>กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ.</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีคุณภาพ และเข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p>	<p>การดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p>

ข้อ	การดำเนินการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>6. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565</p> <p>อาทิ</p> <p>จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ 2. ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน 			

ข้อ	การดำเนินการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ตั้งใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p> <p>5. ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>6. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน ที่มีการดำเนินการ</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
3	การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	<p>3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้</p> <p>วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมามา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้าราชการ 2. ข้าราชการพิเศษ 3. เชี่ยวชาญ 4. เชี่ยวชาญพิเศษ 	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๔ 4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 5. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 <p>อาทิ</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอผลงานขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้มาใช้เป็นข้อมูล เพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p>	<p>การดำเนินการในปี พ.ศ. 2566 ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p>

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นไป ต้องมีการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป พ.ศ. 2564 ข้อ 14 ดังนี้</p> <p>ข้อ 14 การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไป กรณีใช้ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญ การพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า ๑ ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ 2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 			

ข้อ	การดำเนินการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน</p> <p>4. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p>			

ตาราง 4 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
4	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาดังแต่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน) และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ 1. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม	กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการประเมินประจำปี ในรอบที่ผ่านมาในปี 2565 มีผลการประเมิน ดังนี้ 1.พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 922 คน ดังนี้ 1.1 ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 470 คน 1.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 200 คน 1.3 ผลการประเมินระดับปานกลาง จำนวน 99 คน 1.4 ผลการประเมินระดับต้อง	มหาวิทยาลัย นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ 1. การพิจารณาผลการทดลองงาน 2. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ 3. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน 4. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. การบรรจุและแต่งตั้ง 7. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้ 1. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การจรรักษา	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มี

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>จริยธรรม</p> <p>2. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา</p> <p>3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้ และตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ</p>	<p>ปรับปรุง</p> <p>จำนวน 23 คน</p> <p>1.5 ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน 11 คน</p> <p>2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 909 คน ดังนี้</p> <p>2.1 ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 798 คน</p> <p>2.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 118 คน</p> <p>2.3 ผลการประเมินระดับปานกลาง จำนวน 12 คน</p> <p>2.4 ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จำนวน 1 คน</p> <p>2.5 ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน 4 คน</p> <p>ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี การประเมินด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็น</p>	<p>บุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร</p> <p>2. DO คือ การดำเนินการตามแผน</p> <p>3. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน</p> <p>4. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>จริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน</p>

ข้อ	การดำเนินการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนด ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรม ทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัด ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่า น้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด</p>	<p>อาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการ ทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ มี ความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ</p> <p>ในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน งานวิจัย สถาบัน (R2R) ของสายสนับสนุน ไม่พบการละเมิดจรรยาบรรณทาง วิชาชีพของสายสนับสนุน</p>		

ตาราง 5 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
5	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้ 1. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ 1. ขึ้นเงินเดือนประจำปี 2. เลื่อนตำแหน่ง 3. ให้ทุนลาศึกษาต่อ 4. สนับสนุนทุนการทำวิจัย 5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 6. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) 7. สวัสดิการรักษายาบาล 8. ประกันสุขภาพ 9. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) 10. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา 11. หอพักพนักงาน 12. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรักองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน ดังนี้ <u>ค่านิยมองค์กร (Core Values)</u> 1. U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. P (Professional) ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน	มหาวิทยาลัยสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. การการสรรหาบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การธำรงรักษาบุคลากร 4. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ดังนี้ 1. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การการสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร	มหาวิทยาลัยควรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร อาทิ การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>2. มหาวิทยาลัยมีมาตรการลงโทษ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564</p>	<p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ดังนี้</p> <p>ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม</p> <p>(2) ต้องปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย</p> <p>(3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>(4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม</p>		<p>2. DO คือ การดำเนินการตามแผน</p> <p>3. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน</p> <p>4. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน</p>	

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>(5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้</p> <p>(6) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย</p> <p>(7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน</p> <p>(8) ต้องให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน</p> <p>(9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</p> <p>(10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย</p> <p>ข้อ ๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย</p> <p>(2) ต้องไม่ปฏิบัติกรอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	<p style="text-align: center; background-color: #FFD700; padding: 5px;">การดำเนินการเพิ่มเติมภายในองค์กร</p> <p>การดำเนินการทางคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร (กองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>(3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>(4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>(5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน</p> <p>(6) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิการบดี</p> <p>(7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน</p> <p>(8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศผู้อื่น</p> <p>(9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน</p> <p>(10) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่ 2. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่ 3. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต 	<p>บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด ปลอดการทุจริต</p>	<p>มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับการประพฤติและปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง</p>

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2566 โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
3. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา

(ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนผังการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา



