



รายงาน

ผลการประเมินจริยธรรมบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาที่ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือนปี ที่รายงาน ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่งานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัตินี้ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. ๒๕๖๔
๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัตินี้ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔
๖. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔
๗. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔

๘. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง คำนิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕
๙. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๐. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๑. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓
๑๒. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๓. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๔. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๕. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <http://www.eng.up.ac.th/downloads/1678349421.pdf>

ข้อกำหนดจรรยาบรรณที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจรรยาบรรณ แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts คณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจรรยาบรรณ

URL ที่เผยแพร่ <http://www.eng.up.ac.th/downloads/๑๖๓/๙๐๓๓/๔๑๒๒.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน ๖ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ให้ดำเนินการคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากร โดยมี การสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง หรือคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนหรือสอบสัมภาษณ์ หรือใช้ทั้งสองวิธีร่วมกัน โดยการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนดให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกให้เป็นบุคลากรสายวิชาการหรือบุคลากรสายสนับสนุน จะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยการดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ,ฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๓

๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้พันธกิจของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๓.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ เช่น มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ครั้งที่ ๑ - ๒ กิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ กิจกรรมต่อต้านการทุจริตตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ กิจกรรมบรรยายพิเศษ “การเขียนงานวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ” โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงาน โครงการพัฒนาห้องปฏิบัติการวิศวกรรม เป็นต้น

๓.๒ พัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยคณะสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเอง รายละเอียดไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท และสายสนับสนุน รายละเอียดไม่เกิน ๓,๕๐๐ บาท ทั้งนี้ ในการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว ให้ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละหลักสูตรและของคณะ

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ,ฉบับที่ ๒ และฉบับที่ ๓ กำหนด โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยใช้กฎเกณฑ์ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันทั้งคณะ และมีคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และเสนอผลประเมินดังกล่าวถึงอธิการบดี

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

คณะวิศวกรรมศาสตร์มีการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของบุคลากร เช่น จัดซื้อไม้กรองเครื่องฟอกอากาศเพื่อป้องกันสุขภาพจาก PM ๒.๕ เครื่องดูดความชื้น จัดมีสวัสดิการเครื่องดื่ม เป็นต้น รวมทั้งมีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น กิจกรรมบรรยายพิเศษ “การเขียนงานวิจัย เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ” โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงาน โครงการพัฒนาห้องปฏิบัติการวิศวกรรม เป็นต้น

ทั้งนี้ ในทั้งห้าขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผน (Plan) คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินการวางแผน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้ง มหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔

เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผนและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไป และมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๔ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๑	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ การรับสมัคร กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์รอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ (๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ (๗) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน (๘) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น (๑๐) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ (๑๑) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์ เข้าสอบคัดเลือก เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	คว ร เ พิ่ ม ตัวชี้ วัดทาง จริยธรรมที่มีความเท่าทันยุคสมัย

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>๑.๒ 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> <ul style="list-style-type: none"> ๑. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ๒. คณะกรรมการคุมสอบ ๓. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ <p>เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป</p>			<p>ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์</p>

ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และมีการบรรจุและแต่งตั้งในทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินและติดตาม</p> <p>๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งในทุก ๆ วันที่ ๑๐ ของเดือน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p> <p>มหาวิทยาลัยได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป</p>	<p>การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับพฤติกรรมสัสเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p>

ตาราง ๓ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๓	การพัฒนาบุคลากร	<p>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่งวิชาการ</p> <p>วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้</p> <p>๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) ๑.๒ รองศาสตราจารย์ (รศ.) ๑.๓ ศาสตราจารย์ (ศ.)</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้</p> <p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการพ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ.</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีคุณภาพ และเข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อไป</p>	<p>การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตร การฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p>

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>๕. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๖. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>อาทิ</p> <p>จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการดังนี้</p> <p>๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ</p> <p>๒. ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>๔. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเพ่งเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p> <p>๕. ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๖. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน ที่มีการดำเนินการ</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้</p> <p>วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ชำนาญการ ๒. ชำนาญการพิเศษ ๓. เชี่ยวชาญ ๔. เชี่ยวชาญพิเศษ 	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๔ ๔. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ 	<p>กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ</p>	<p>มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p>	<p>การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p>

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>๕. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>อาทิ</p> <p>พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีการประเมินจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๔ ดังนี้</p> <p><u>ข้อ ๑๔</u> การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีใช้ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญ การพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้</p> <p>๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า ๑ ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p> <p>๒. ต้องให้เกิดริติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p>			

ข้อ	การดำเนินการ หรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
			<p>๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน</p> <p>๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p>			

ตาราง ๔ 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
๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลาดังแต่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน) และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ใน แบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเป็น ผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๕ มีผลการประเมิน ดังนี้ ๑. พนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการ จำนวน ๙๒๒ คน ดังนี้ ๑.๑ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๔๗๐ คน ๑.๒ ผลการประเมินระดับดี จำนวน ๒๐๐ คน ๑.๓ ผลการประเมินระดับปาน กลาง จำนวน ๙๙ คน ๑.๔ ผลการประเมินระดับต้อง ปรับปรุง จำนวน ๒๓ คน	มหาวิทยาลัย นำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และให้นำผลการ ประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑. การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การปรับเงินเดือน หรือ การจ่ายเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ ๓. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน ๔. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๕. การเลื่อนตำแหน่ง ๖. การบรรจุและแต่งตั้ง ๗. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการ	ควรจัดให้ มีการ ส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรม ความ ประ พฤติ และ พฤติ กรรม ทาง จริยธรรม มีการ ตี ต ตาม แล ะ ประ เมิ น ผล พฤติ กรรม ทาง จริยธรรม ตาม ประ ม ว ล จ ริ ย ธิ ร ร ม มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่าง เป็น รุ ปรธรม เพื่อ การพัฒนาบุคลากร ให้มีระดับมาตรฐาน ทางจริยธรรมที่ดี แล ะ ย ก ระ ตั บ คุณภาพบุคลากรที่มี จริยธรรมให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องและ

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>อาทิ</p> <p>๑. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา</p> <p>๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้ และตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ</p>	<p>๑.๕ ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน ๑๑ คน</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน ๙๐๙ คน ดังนี้</p> <p>๒.๑ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๗๙๘ คน</p> <p>๒.๒ ผลการประเมินระดับดี จำนวน ๑๑๘ คน</p> <p>๒.๓ ผลการประเมินระดับปานกลาง จำนวน ๑๒ คน</p> <p>๒.๔ ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๕ ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน ๔ คน</p> <p>ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี การประเมินด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ มีความพฤติ กรรมอยู่ในจริยธรรม</p>	<p>บริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การบริหารรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร</p> <p>๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>มีความยั่งยืน</p>

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
			<p>ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนด ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรม ทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัด ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าน้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด</p>	<p>จรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ</p> <p>ในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน งานวิจัย สถาบัน (R๒R) ของสายสนับสนุน ไม่พบการละเมิดจรรยาบรรณทาง วิชาชีพของสายสนับสนุน</p>		

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๕	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้ ๑. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. ขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่ง ๓. ให้ทุนการศึกษาต่อ ๔. สนับสนุนทุนการทำวิจัย ๕. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๖. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) ๗. สวัสดิการรักษายาบาล ๘. ประกันสุขภาพ ๙. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) ๑๐. ค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา ๑๑. หอพักพนักงาน ๑๒. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน ดังนี้ ค่านิยมองค์กร (Core Values) ๑. U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ๒. P (Professional) ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน	มหาวิทยาลัยสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑. การสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธำรงรักษาบุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร ๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน ๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน ๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	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
		๒. มหาวิทยาลัยมีมาตรการลงโทษ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔	<p>มหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้</p> <p>ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม</p> <p>(๒) ต้องปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย</p> <p>(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย</p> <p>(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้</p> <p>(๖) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย</p> <p>(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน</p> <p>(๘) ต้องให้ความสะอาด ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน</p> <p>(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</p> <p>(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย</p> <p>ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย</p> <p>(๒) ต้องไม่ปฏิบัติกรอันเป็นการกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว</p> <p>(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p>			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	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 style="text-align: center; background-color: #fff9c4;">การดำเนินการเพิ่มเติมภายในองค์กร</p> <p>การดำเนินการทาง คุณธรรมจริยธรรม ภายในองค์กร (กองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสให้กับบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน (๖) ต้องไม่เป็นการจัดการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับ อนุญาตจากอธิการบดี (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศผู้อื่น (๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่องาน (๑๐) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤ ติชั่ว</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ ๑. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส กองการเจ้าหน้าที่ ๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่ ๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</p>	<p>บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติ ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่อย่าง เคร่งครัด ปลอดการทุจริต</p>	<p>มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับการ ประพฤติและปฏิบัติตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>สร้างความรู้ความ เข้าใจให้กับเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสให้กับบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง</p>

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ควรจัดโครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

๑. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๓. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา

(ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนผังการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

