

# รายงานผลการประเมิน จริยธรรมบุคลากร

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยพะเยา  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในสถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี

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

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔
๖. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง คำนิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้ง  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๐. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ  
ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๑. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะ  
ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓
๑๒. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔
๑๓. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๔. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๕. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### **ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

**ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม** แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม  
โดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา

### **ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยพะเยา**

#### **คำอธิบายกระบวนการ**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกระบวนการ  
ที่ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

**๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** กองแผนงาน ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศ  
รับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย  
การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (ดังตารางที่ ๑ ของกองการเจ้าหน้าที่) เป็นการประเมินพฤติกรรม  
ทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการ

พิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติดีหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการการสอบคัดเลือก มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสุจริต

**๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของสถาบัน** ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เป็นไปตามที่กองการเจ้าหน้าที่โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ (ดังตารางที่ ๒ ของกองการเจ้าหน้าที่) เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

**๓) การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน** ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ (ดังตารางที่ ๓ ของกองการเจ้าหน้าที่)

**๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของสถาบัน** ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงาน การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ดังตารางที่ ๔ ของกองการเจ้าหน้าที่)

**๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจของสถาบัน** ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิ ขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง ให้ทุนลาศึกษาต่อ สนับสนุนทุนการทำวิจัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) สวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา หอพักพนักงาน การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ (ดังตารางที่ ๕ ของกองการเจ้าหน้าที่)

ทั้งนี้ ในทั้งห้าขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียด ในตารางที่ ๑-๕ ของกองการเจ้าหน้าที่ และมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ การวางแผน (Plan) กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปกองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงาม ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงานการตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น มหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ (ดังแสดงในตารางที่ ๑-๕ ของกองการเจ้าหน้าที่) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๕ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

# ภาคผนวก

ข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรม  
ทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม    | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)  | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)  | สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)   | รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)   | ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ   |
|-----|----------------------------|--|--|--|---|--|
| ๑   | การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร | ๑.๑ การรับสมัคร<br>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์รอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คัดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย | กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้<br>(๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี<br>(๘) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ<br>(๙) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน<br>(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ<br>(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น<br>(๑๒) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล | กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์ เข้าสอบคัดเลือก เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี | มหาวิทยาลัยได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป | คว ร เ พิ่ ม<br>ตัวชี้ วัดทาง<br>จริยธรรมที่มี<br>ความเท่าทัน<br>ยุคสมัย |

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)  | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)   | สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act) | ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ  |
|-----|-------------------------|--|---|--|---|---|
|     |                         | <p><b>๑.๒ การสอบคัดเลือก</b></p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้</p> <p>ก. สอบข้อเขียน</p> <p>ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี)</p> <p>ค. สอบสัมภาษณ์</p> | <p>มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีอธิการบดี/รองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้</p> <p>๑. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ</p> <p>๒. คณะกรรมการคุมสอบ</p> <p>๓. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์</p> <p>เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป</p> |  |   | <p>คว ร เ พิ่ ม เนื้ อ ห า เกี่ ย ว กั บ จ ริ ย ธ ร ม ล ง ใน ข้อ ส อ บ และ การ ส อ บ สัมภาษณ์</p> |



**ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม    | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)   | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)  | รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)   | ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  |
|-----|----------------------------|--|---|--|--|--|
| ๒   | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | <p><b>๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน</b><br/>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และมีการบรรจุและแต่งตั้งในทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินและติดตาม</p> <p><b>๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม</b><br/>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 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> <p>พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p> | <p>มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสูการเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p> <p>มหาวิทยาลัยได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสูการเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป</p> | <p>การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos &amp; Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมเสีย และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p> |

**ตาราง ๓ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)   | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)  | รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)  | ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ   |
|-----|-------------------------|--|---|--|---|--|
| ๓   | การพัฒนาบุคลากร         | <p><b>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</b></p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้</p> <p><b>๑. ตำแหน่งวิชาการ</b></p> <p>วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้</p> <p>๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)</p> <p>๑.๒ รองศาสตราจารย์ (รศ.)</p> <p>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 เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ.</p> | <p>มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีคุณภาพ และเข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p> | <p>การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตร การฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</p> |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)   | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|--|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>๕. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนด<br/>สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น<br/>ในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย<br/>พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๖. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยใน<br/>มนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p><b>อาทิ</b></p> <p>จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการ<br/>พิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้อง<br/>คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการดังนี้</p> <p>๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของ<br/>ผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของ<br/>ผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง<br/>(fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง<br/>(falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่อง<br/>เดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่ง<br/>ฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงาน<br/>ใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิม<br/>ของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ</p> <p>๒. ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่<br/>นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดง<br/>หลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจน<br/>ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิ<br/>มนุษยชน</p> |   |  |                                |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)   | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|--|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>๔. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเพิกถอนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p> <p>๕. ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๖. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน ที่มีการดำเนินการ</p> |   |  |                                |

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

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|---|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>๕. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยใน<br/>มนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p><b>อาทิ</b></p> <p>พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะยื่นขอ<br/>กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีการประเมินจริยธรรม<br/>และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ใน<br/>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนด<br/>ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย<br/>สายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔<br/>ข้อ ๑๔ ดังนี้</p> <p><u>ข้อ ๑๔</u> การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง<br/>ตำแหน่งสูงขึ้น กรณีใช้ผลงานที่แสดงความเป็นผู้<br/>ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ<br/>ผู้ชำนาญ การพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญ<br/>พิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง<br/>วิชาชีพ ดังนี้</p> <p>๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของ<br/>ผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงาน<br/>ของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่อง<br/>เดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ<br/>มากกว่า ๑ ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่า<br/>เป็นผลงานใหม่</p> <p>๒. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มา<br/>ของข้อมูลที่น่ามาใช้ในการผลงานทางวิชาชีพของตนเอง<br/>และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> |   |  |                                |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|---|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>๓. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน</p> <p>๔. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเพี้ยนเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ</p> <p>๕. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> |   |  |                                |

**ตาราง ๔ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม          | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)  | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)  | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)   | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ  |
|-----|----------------------------------|---|---|--|--|---|
| ๔   | การประเมินผลการ<br>ปฏิบัติราชการ | การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>มหาวิทยาลัย<br>กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>มหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา<br>๑ ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลา<br>ตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน)<br>และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้ง<br>มหาวิทยาลัย | กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการ<br>ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี<br>มีหลักเกณฑ์ ดังนี้<br>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหาร<br>งานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓<br>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์<br>และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔<br>จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนี<br>ชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน<br>( Key Performance Indicator) ใน แบบ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>มหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ<br>พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ<br>หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรม<br>และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐาน<br>ของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน | กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ<br>ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง<br>จริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย<br>มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน<br>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย<br>การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓<br>และเป็นผู้มีความประพฤติดี มี<br>จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน<br>ศีลธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการ<br>ประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี<br>๒๕๖๕ มีผลการประเมิน ดังนี้<br>๑. พนักงานมหาวิทยาลัยสาย<br>วิชาการ จำนวน ๙๒๒ คน ดังนี้<br>๑.๑ ผลการประเมินระดับดีมาก<br>จำนวน ๔๗๐ คน<br>๑.๒ ผลการประเมินระดับดี<br>จำนวน ๒๐๐ คน<br>๑.๓ ผลการประเมินระดับปาน<br>กลาง<br>จำนวน ๙๙ คน<br>๑.๔ ผลการประเมินระดับต้อง<br>ปรับปรุง<br>จำนวน ๒๓ คน | มหาวิทยาลัย นำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อ<br>ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพใน<br>การปฏิบัติงาน และให้นำผลการ<br>ประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา<br>แล้วแต่กรณี ดังนี้<br>๑. การพิจารณาผลการทดลองงาน<br>๒. การปรับเงินเดือน หรือ<br>การจ่ายเงิน<br>ค่าตอบแทนพิเศษ<br>๓. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน<br>๔. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน<br>๕. การเลื่อนตำแหน่ง<br>๖. การบรรจุและแต่งตั้ง<br>๗. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด<br>และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย<br>แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง<br>(Deming Cycle) ดังนี้<br>๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการ | ควรจัดให้มีการ<br>ส่งเสริมมาตรฐาน<br>ทางจริยธรรม ความ<br>ประพฤติ และ<br>พฤติกรรมทาง<br>จริยธรรม มีการ<br>ติดตามและ<br>ประเมินผล<br>พฤติกรรมทาง<br>จริยธรรม<br>ตามประมวล<br>จริยธรรม<br>มหาวิทยาลัยพะเยา<br>พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่าง<br>เป็นรูปธรรมเพื่อ<br>การพัฒนาบุคลากร<br>ให้มีระดับมาตรฐาน<br>ทางจริยธรรมที่ดี<br>และยกระดับ<br>คุณภาพบุคลากรที่มี<br>จริยธรรมให้สูงขึ้น<br>อย่างต่อเนื่องและ |



| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)   | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)  | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|---|---|---|--------------------------------|
|     |                             |  | <p><b>อาทิ</b></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<br/>จำนวน ๑๑ คน</p> <p>๒. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน<br/>จำนวน ๙๐๙ คน ดังนี้</p> <p>๒.๑ ผลการประเมินระดับดีมาก<br/>จำนวน ๗๙๘ คน</p> <p>๒.๒ ผลการประเมินระดับดี<br/>จำนวน ๑๑๘ คน</p> <p>๒.๓ ผลการประเมินระดับปานกลาง<br/>จำนวน ๑๒ คน</p> <p>๒.๔ ผลการประเมินระดับต้อง<br/>ปรับปรุง<br/>จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๕ ผลการประเมินระดับต่ำ<br/>จำนวน ๔ คน</p> <p>ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีมาก และระดับดี การประเมินด้านคุณภาพการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ มีความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรม</p> | <p>บริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร</p> <p>๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน</p> | มีความยั่งยืน                  |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)   | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|---|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนด<br/>ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key<br/>Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรม<br/>ทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตน<br/>อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัด<br/>ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่า<br/>น้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด</p> | <p>จรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรม<br/>จรรยาบรรณ</p> <p>ในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน งานวิจัย<br/>สถาบัน (R๒R) ของสายสนับสนุน<br/>ไม่พบการละเมิดจรรยาบรรณทาง<br/>วิชาชีพของสายสนับสนุน</p> |  |                                |

**ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม               | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)   | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)   | สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)   | รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)   | ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ  |
|-----|---------------------------------------|--|--|---|--|---|
| ๕   | การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ | การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ<br>กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้<br>๑. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร | กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้<br>๑. ขึ้นเงินเดือนประจำปี<br>๒. เลื่อนตำแหน่ง<br>๓. ให้ทุนการศึกษาต่อ<br>๔. สนับสนุนทุนการทำวิจัย<br>๕. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<br>๖. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน)<br>๗. สวัสดิการรักษายาบาล<br>๘. ประกันสุขภาพ<br>๙. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร)<br>๑๐. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา<br>๑๑. หอพักพนักงาน<br>๑๒. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย | กองการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรักองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน ดังนี้<br><u>ค่านิยมองค์กร (Core Values)</u><br>๑. U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน<br>๒. P (Professional) ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน | มหาวิทยาลัยสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้<br>๑. การสรรหาบุคลากร<br>๒. การพัฒนาบุคลากร<br>๓. การธำรงรักษาบุคลากร<br>๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้<br>๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คัดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร<br>๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน<br>๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน<br>๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน | มหาวิทยาลัยควรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร อาทิ การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)  | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)   | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|---|--|---|--|--------------------------------|
|     |                             | ๒. มหาวิทยาลัยมีมาตรการลงโทษ ตาม<br>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย<br>การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย<br>ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.<br>๒๕๖๔ | มหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตาม<br>ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การ<br>รักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของ<br>พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้<br><b>ข้อ ๘</b> พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอัน<br>เป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้<br>(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต<br>และเที่ยงธรรม<br>(๒) ต้องปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ<br>ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือ<br>แบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย<br>(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ความก้าวหน้าแก่<br>มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่<br>และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย<br>(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่ง<br>ในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ<br>ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขึ้น<br>หรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่ง<br>นั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็น<br>การไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้อง<br>เสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้<br>ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอ<br>ความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชียืนยันให้ปฏิบัติ<br>ตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม |   |  |                                |

| ข้อ | การดำเนินการ<br>หรือกิจกรรม | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan) | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)   | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check) | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act) | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ |
|-----|-----------------------------|--|--|---|--|--------------------------------|
|     |                             |  | <p>(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะ<br/>ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้</p> <p>(๖) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย</p> <p>(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และ<br/>ต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง<br/>พนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน</p> <p>(๘) ต้องให้ความสะอาด ให้ความเป็นธรรม และ<br/>ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับ<br/>หน้าที่ของตน</p> <p>(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการ<br/>ปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง<br/>กับประชาชน</p> <p>(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติ<br/>ศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย</p> <p><b>ข้อ ๙</b> พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใด<br/>อันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การ<br/>รายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย</p> <p>(๒) ต้องไม่ปฏิบัติการอันเป็นการกระทำการข้าม<br/>ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชา<br/>เหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับ<br/>อนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว</p> <p>(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่ง<br/>หน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> |   |  |                                |

| ข้อ | การดำเนินการหรือกิจกรรม  | ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้<br>นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้<br>ประกอบการดำเนินงาน<br>(Plan)                          | รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่<br>สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล<br>จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม<br>ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)<br>(Do)  | สรุปผลการดำเนินการ<br>ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม<br>(Check)   | รายละเอียดการนำผลการประเมิน<br>พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้<br>ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>(Act)   | ปัญหา/อุปสรรค<br>และข้อเสนอแนะ   |
|-----|--|---|---|---|--|--|
|     | <div>การดำเนินการเพิ่มเติมภายในองค์กร</div> <div>การดำเนินการทาง<br/>คุณธรรมจริยธรรม<br/>ภายในองค์กร<br/>(กองการเจ้าหน้าที่)</div> | <div>กองการเจ้าหน้าที่ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรม<br/>และความโปร่งใสให้กับบุคลากร กองการ<br/>เจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง</div> | <div>(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่<br/>(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ<br/>หาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม<br/>หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน<br/>(๖) ต้องไม่เป็นการจัดการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ<br/>หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง<br/>กันนั้นในตำแหน่งส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับ<br/>อนุญาตจากอธิการบดี<br/>(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง<br/>กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน<br/>(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ<br/>คุกคามทางเพศผู้อื่น<br/>(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง<br/>ประชาชนผู้ติดต่องาน<br/>(๑๐) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤ<br/>ติชั่ว</div> <div>กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริม<br/>คุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้<br/>๑. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส<br/>กองการเจ้าหน้าที่<br/>๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต<br/>และประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่<br/>๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</div> | <div>บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ<br/>ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ<br/>ความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่อย่าง<br/>เคร่งครัด ปลอดการทุจริต</div> | มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับการ<br>ประพฤติและปฏิบัติตามมาตรการ<br>ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส<br>ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้<br>อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | สร้างความรู้ ความ<br>เข้าใจให้กับเกี่ยวกับ<br>มาตรการส่งเสริม<br>คุณธรรมและความ<br>โปร่งใสให้กับบุคลากร<br>กองการเจ้าหน้าที่<br>อย่างต่อเนื่อง |

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 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน .....

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา .....

(ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

## แผนผังการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

