

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ทั้งนี้ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาที่ครอบคลุมใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 มีนาคม 2568

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรมโดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และพฤติกรรม ทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ.2565
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2564
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564
6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2565
7. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565
8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง คำนิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565
9. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2564
10. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564

11. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓

12. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

13. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของแผนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

14. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

15. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ <http://www.upcm.up.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรมโดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา

URL ที่เผยแพร่ <http://www.upcm.up.ac.th/storage>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นกระบวนการที่อ้างอิงจากกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. **การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครมีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 (ดังตารางที่ 1 ของมหาวิทยาลัยพะเยา) เป็นการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการการสอบคัดเลือกมหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสุจริต

2. **การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร** วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยพะเยาโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 (ดังตารางที่ 2 ของมหาวิทยาลัยพะเยา) เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

3. การพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน 2 ประเภท ดังนี้

3.1. การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานเป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอตำแหน่งทางวิชาการมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งวิชาการ ผศ.รศ.ศ. (ดังตารางที่ 3 ของมหาวิทยาลัยพะเยา)

3.2. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุนมีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้ผู้เสนอผลงานกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ (ดังตารางที่ 3 ของมหาวิทยาลัยพะเยา)

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปีมีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงานการปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษการเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานการต่อสัญญาปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้งหรือการอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ดังตารางที่ 4 ของมหาวิทยาลัยพะเยา)

5. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิ ชื่นเงินเดือนประจำปีเลื่อนตำแหน่งให้ทุนการศึกษา ต่อสนับสนุนทุนการทำวิจัยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) สวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา หอพักพนักงานการเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงาน มหาวิทยาลัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัยการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 (ดังตารางที่ 5 ของมหาวิทยาลัยพะเยา)

ทั้งนี้ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 ขั้นตอน ได้นำแนวคิดการบริหารงาน แบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1-5 ของมหาวิทยาลัยพะเยาและมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ การวางแผน (Plan) มหาวิทยาลัยพะเยาดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติและกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมิน

พฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่าง มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไป มหาวิทยาลัยพะเยาจะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทาง จริยธรรมดี งาม ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) มหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนิน การวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงานการตรวจสอบ

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก ยิ่ง ขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น มหาวิทยาลัยพะเยาได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ (ดังแสดงในตารางที่ 1-5 ของมหาวิทยาลัยพะเยา) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับ การปรับปรุง การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๕ ประเด็น ดังต่อไปนี้

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

ภาคผนวก

ข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรม
ทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตาราง 1 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1.1 การรับสมัคร กองการเจ้าหน้าที่และวิทยาลัยการจัดการดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คัดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย	กองการเจ้าหน้าที่และวิทยาลัยการจัดการดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการ คัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับ จริยธรรมไว้ ดังนี้ (5) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (6) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ (7) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน (8) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความ ผิดลหุโทษ (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น (10) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จาก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล	วิทยาลัยการจัดการสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่ได้เป็น ผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	วิทยาลัยการจัดการได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพและมีความประพฤติดีมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและกองการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	ค ว ร เ พิ่ ม ตัวชี้ วัดทาง จริยธรรมที่มี ความเท่าทัน ยุคสมัย

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		1.2 การสอบคัดเลือก วิทยาลัยการจัดการดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและ ปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้ ก. สอบข้อเขียน ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์	วิทยาลัยการจัดการ ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการพิจารณา คัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมือถือการบติ/ รองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้ 1. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ 2. คณะกรรมการคุมสอบ 3. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป			คว ร เ พิ่ ม เนื้ อ ห า เกี่ ย ว กั บ จริยธรรมลงในข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์

ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
2	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	2.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน วิทยาลัยการจัดการส่งเรื่องไปยังกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และมีการบรรจุและแต่งตั้งในทุก วันที่ 1 ของเดือน เพื่อประโยชน์ของการ บริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การ ประเมินและติดตาม 2.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการ ส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งในทุก ๆ วันที่ 10 ของเดือน	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และต้องเป็น ผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อ ตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การ บริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย พะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 เป็นผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพ ใน การปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ปลุกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 ต่อไป และกองการ เจ้าหน้าที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป มหาวิทยาลัยได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลุกฝังความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวล จริยธรรมมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 ต่อไป	การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรปลุกฝัง ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 และ ส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมเสีย และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

ตาราง ๓ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
3	การพัฒนาบุคลากร	3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษาดำเนินการวางแผน การพัฒนาความก้าวหน้า 1. ตำแหน่งวิชาการ ตามสายงาน ดังนี้ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 ให้มีผู้เข้าสู่ ตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจาก ปีที่ผ่านมา ดังนี้ 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) 1.2 รองศาสตราจารย์ (รศ.) 1.3 ศาสตราจารย์ (ศ.)	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการพ.ศ. 2565 2.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และ ศาสตราจารย์ พิเศษ พ.ศ. 2565	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอผลงานทางวิชาการหรือขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่น ผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ.	มหาวิทยาลัยมีผู้เสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีคุณภาพ และเข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตร การฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริม จริยธรรม ของหน่วยงาน

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
			5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนด สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓ 6. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยใน มนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 อาทิ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการ พิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้อง คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการดังนี้ 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของ ผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของ ผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่อง เดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่ง ฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงาน ใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิม ของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ 2. ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่ นำมา ใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดง หลัก ฐานของการค้นคว้า 3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจน ละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิ มนุษยชน			

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
			4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอ ผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผล การศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือ เพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอ ผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดย ปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ 5. ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย 6. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบัน ที่มีการดำเนินการ			

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของ สายงานสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566 ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ พิเศษ ในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ ผ่านมา ดังนี้ 1. ข้าราชการ 2. ข้าราชการพิเศษ 3. เชี่ยวชาญ 4. เชี่ยวชาญพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุนมีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564 4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นในระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ พิเศษ	มหาวิทยาลัยมีผู้ขอเสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อไป และกองการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

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
			5. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยใน มนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565 อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะยื่นขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีการประเมินจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ บังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนด ระดับ ตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย สาย สนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 ข้อ 14 ดังนี้ <u>ข้อ 14</u> การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น กรณีใช้ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ ชำนาญ การพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง วิชาชีพ ดังนี้ 1.ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของ ผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงาน ของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่อง เดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ มากกว่า 1 ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่า เป็น ผลงานใหม่ 2.ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มา ของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า			

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

ตาราง 4 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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
4	การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย กองการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลา ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน) และแจ้ง หลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้ง มหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการ ในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี มี หลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การ บริหาร งานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้ วัดผลงาน หรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ใน แบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐาน ของ ทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการ ปฏิบัติ งาน	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีล ธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการ ประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี 2565 มีผลการประเมิน ดังนี้ 1. พนักงานมหาวิทยาลัยสาย วิชาการ จำนวน 922 คน ดังนี้ 1.1 ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 470 คน 1.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 200 คน 1.3 ผลการประเมินระดับปาน กลาง จำนวน 99 คน 1.4 ผลการประเมินระดับต้อง ปรับปรุง จำนวน 23 คน	มหาวิทยาลัย นำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และให้นำผลการ ประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ 1. การพิจารณาผลการทดลองงาน 2. การปรับเงินเดือน หรือ การจ่าย เงินค่าตอบแทนพิเศษ 3. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน 4. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. การบรรจุและแต่งตั้ง 7. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้ 8. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการ	ควรจัดให้มีการ ส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรม ความ ประพฤดี และ พฤติกรรมทาง จริยธรรม มีการ ติดตามและ ประเมินผล พฤติกรรมทาง จริยธรรม ตามประมวล จริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่าง เป็นรูปธรรมเพื่อ การพัฒนาบุคลากร ให้มีระดับมาตรฐาน ทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับ คุณภาพบุคลากรที่มี จริยธรรมให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องและ

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
			อาทิ 1. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตาม นโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 2. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและ ปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปี และ การตรงต่อเวลา 3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ ปฏิบัติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ต่อ งาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความ มุ่ง มั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้ และ ตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัย ไม่ตรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ ผู้รับ บริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ความมี น้ำใจ เสียสละ	1.5 ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน 11 คน 2.พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 909 คน ดังนี้ 2.1 ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 798 คน 2.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 118 คน 2.3 ผลการประเมินระดับปานกลาง จำนวน 12 คน 2.4 ผลการประเมินระดับต้อง ปรับปรุง จำนวน 1 คน 2.5 ผลการประเมินระดับต่ำ จำนวน 4 คน ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วน ใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ใน ระดับดีมาก และระดับดี การประเมิน ด้านคุณภาพการสอนและปริมาณ งานสอน คุณภาพของงานวิจัย งาน เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งาน บริการ ทางวิชาการและผลงานทาง วิชาการ มี ความพฤติกรรมอยู่ใน จริยธรรม	บริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่ การ การสรรหาบุคลากรคิดค้นวิธีการ พัฒนาบุคลากรการดำรงรักษา บุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร 2. DO คือ การดำเนินการตามแผน 3. CHECK คือ การตรวจสอบ ประเมินการดำเนินการตามแผน 4. ACTION คือ การปรับปรุง แก้ไข ผลการดำเนินการตามแผน	มีความยั่งยืน

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
			ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนด ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรม ทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัด ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่า น้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด	จรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิด จริยธรรม จรรยาบรรณ ในด้านคุณภาพ ปริมาณงาน งาน วิจัย สถาบัน (R2R) ของสาย สนับสนุน ไม่พบการละเมิดจรรยา บรรณทาง วิชาชีพของสายสนับสนุน		

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. เงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) 7. สวัสดิการรักษายาบาล 8. ประกันสุขภาพ 9. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) 10. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา 11. หอพักพนักงาน 12. การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย	กองการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงาน มหาวิทยาลัย เกิดความรักองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตาม ค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการ ปฏิบัติที่ตีร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย พะเยาอย่างยั่งยืน ดังนี้ ค่านิยมองค์กร (Core Values) 1. U (Unity) ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 2. P (Professional) ทำงานอย่าง มืออาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน	มหาวิทยาลัยสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. การการสรรหาบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การธำรงรักษาบุคลากร 4. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากรตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้ 1. PLAN คือวางแผนกลยุทธ์ใน การบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่ม ตั้งแต่ การการสรรหาบุคลากรคิดค้น วิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรการใช้ประโยชน์จากบุคลากร 2. DO คือ การดำเนินการตามแผน 3. CHECK คือ การตรวจสอบ ประเมินการดำเนินการตามแผน 4. ACTION คือ การปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	มหาวิทยาลัยควรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ และกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร อาทิ การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment)

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
		2. มหาวิทยาลัยมีมาตรการลงโทษ ตาม ข้อ บังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การ รักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของ พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564	มหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัย ตาม ข้อ บังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การ รักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัย ของ พนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ดังนี้ ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอัน เป็นข้อ ปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ เที่ยงธรรม (2) ต้องปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือ แบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ความก้าวหน้าแก่ มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่ง ในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่ง นั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็น การไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้อง เสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอ ความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติ ตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม			

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
			(5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ (6) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และ ต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่าง พนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน (8) ต้องให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับ หน้าที่ของตน (9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการ ปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับประชาชนต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใด อันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้ (1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การ รายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่า เป็นการรายงานเท็จด้วย (2) ต้องไม่ปฏิบัติกรอันเป็นการกระทำการข้าม ผู้ บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชา เหนือ ตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับ อนุญาตเป็น พิเศษชั่วคราว (3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่ง หน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น			

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
	การดำเนินการเพิ่มเติมภายในองค์กร การดำเนินการทาง คุณธรรมจริยธรรม ภายในองค์กร (กองการเจ้าหน้าที่)	กองการเจ้าหน้าที่ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสให้กับบุคลากร กองการ เจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง	(4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ (5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน (6) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับ อนุญาตจากอธิการบดี (7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน (8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศผู้อื่น (9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่องาน (10) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤ ติชั่ว กองการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ 1. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส กองการเจ้าหน้าที่ 2. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ กองการเจ้าหน้าที่ 3. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสกองการเจ้าหน้าที่อย่าง เคร่งครัด ปลอดการทุจริต	มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับการ ประพฤติและปฏิบัติตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สร้างความรู้ ความ เข้าใจให้กับเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสให้กับบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ ควรจัดโครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปี พ.ศ. 2566 โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตน

ทางจริยธรรม

3. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน

(นายสมทบ เหล็กสิงห์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา

(ศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

แผนผังการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

