

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 มีนาคม 2567

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

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

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565
5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564
6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564
7. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2565
8. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง ค่านิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2565
9. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2564

10. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ.2564

11. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2563

12. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2564

13. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสคณะแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

14. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต คณะแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

15. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต คณะแพทยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://medicine.up.ac.th/th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา

URL ที่เผยแพร่ <https://medicine.up.ac.th/th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะแพทยศาสตร์ เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังโดยพิจารณาจากพันธกิจและปริมาณงานการเปิด หลักสูตร จำนวนนิสิต การจัดการเรียนการสอน โดยการวิเคราะห์จากค่า FTES เพื่อกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการโดยยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมและผลประโยชน์ของ มหาวิทยาลัยเป็นหลัก ซึ่งวิธีการคัดเลือกอาจารย์และการจ้างอาจารย์ ดำเนินการดังนี้

1.1 ดำเนินการจัดร่างประกาศโดยกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่าง ชัดเจน รวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนดและนำเข้าที่ประชุม คณะกรรมการประจำคณะของคณะแพทยศาสตร์ และนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขอหนดตำแหน่งอาจารย์

1.2 เมื่อได้รับการอนุมัติให้บรรจุอาจารย์ได้ สาขาวิชาดำเนินการจัดทำประกาศการรับ สมัคร อาจารย์และกองการเจ้าหน้าที่จะปิดประกาศรับสมัครต่อไป

1.3 ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร

1.4 กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งวันสอบคัดเลือก จัดสอบคัดเลือกและเชิญคณบดี/ผู้แทน เข้า สัมภาษณ์ร่วมกับอธิการบดี รองอธิการบดี โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

1.5 กองการเจ้าหน้าที่ประกาศผลการคัดเลือก โดยประกาศผ่านช่องทางต่าง ๆ พร้อม กำหนดให้ อาจารย์ใหม่มารายงานตัวตามวันที่กำหนด

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ จัดทำบันทึกข้อความผู้ที่สอบผ่านและได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงาน ไปยังกองการเจ้าหน้าที่โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย งานบุคคล พ.ศ.2563 เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้ผู้เสนอผลงานทางวิชาการหรือข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ.

3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุนมีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงานเป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้เสนอผลงานขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานและจริยธรรมปละจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี มีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย งานบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานและนำไปใช้ประกอบการพิจารณาและแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงาน การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ อาทิ ขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง ให้ทุนลาศึกษาต่อ สนับสนุนทุนการทำวิจัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยขออนุญาตทำงานมหาวิทยาลัยพะเยา (กองทุนเกษียณอายุงาน) สวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการศึกษาศึกษาของบุตรพนักงานมหาวิทยาลัย (ค่าเล่าเรียนบุตร) ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา หอพักพนักงาน ทหารเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยอีกทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดโทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2564

ทั้งนี้ใน 5 ขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังในตาราง 1-5 และมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ **การวางแผน (Plan)** คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติและกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมและจะเข้าสู่**ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do)** ดำเนินงานตามแผนและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดทางจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปคณะแพทยศาสตร์ ที่จะดำเนินการ**ตรวจสอบและทบทวน (Check)** ว่าการดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงามตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และ**การนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act)** คณะแพทยศาสตร์ จะดำเนินการวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น คณะแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ (ดังแสดงในตาราง 1-5) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตาราง 1 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	1.1 การรับสมัคร คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการที่มีความเท่าทันยุคสมัย	คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการโดยใช้วิธีประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563 ข้อ 13 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ (5) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (8) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ (9) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน (10) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือผิดละหุโทษ (11) ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น	คณะแพทยศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้ผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	คณะแพทยศาสตร์ ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพและมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี และ คณะแพทยศาสตร์ นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	ควรเพิ่มตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่มีความเท่าทันยุคสมัย

		1.2 การสอบคัดเลือก คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้ ก. สอบคัดเลือก ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์	(12) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จาก รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อดำเนินการ พิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมี อธิการบดี/รองอธิการบดี เป็นประธานคณะกรรมการ มี องค์ประกอบดังนี้ 1. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ 2. คณะกรรมการคุมสอบ 3. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการ คัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป			ควรเพิ่มเนื้อหา เกี่ยวกับ จริยธรรมลงใน ข้อสอบและการ สอบสัมภาษณ์
--	--	--	--	--	--	--

ตาราง 2 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
2	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	2.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) และมีการบรรจุและแต่งตั้งในทุกวันที่ 1 ของเดือน เพื่อประโยชน์ของการ	คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563 และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ปลอดประพฤติดนอยู่ในศีลธรรมอันดี	คณะแพทยศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การ	มหาวิทยาลัยมีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย	การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ควรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัย

		บริการงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินและติดตาม 2.2 การตรวจประวัติอาชญากรรม คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผน การส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจ ประวัติอาชญากรรมประกอบการ บรรจุและแต่งตั้งในและแต่งตั้งในทุกๆ วันที่10 ของเดือน	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทาง จริยธรรม คณะแพทยศาสตร์ จะดำเนินการส่งตัว เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุ แะแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม ต้องห้ามตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย พะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563	บริการงานบุคคล พ.ศ.2563 และประพฤตินอยู่ในศีลธรรม อันดี พนักงานที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติ อาชญากรรมต้องห้าม ตาม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่า ด้วย งานบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 เป็นผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม ประพฤตินอยู่ใน ศีลธรรมอันดี	พะเยา พ.ศ.2564 ต่อไป และคณะแพทยศาสตร์ นำ ผลการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานที่ได้มาใช้เป็น ข้อมูลเพื่อดำเนินการปรัง ปรุง แก้ไขผลการ ดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	พะเยา พ.ศ. 2564 และ ส่งเสริมให้ บุคลากร ปฏิบัติงานตาม แนวทาง (Dos & Don'ts) อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความ สับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสี่เทา และเป็น แนวทางในการ ประพฤติตนทาง จริยธรรม
--	--	--	---	---	---	---

ตาราง 3 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
3	การพัฒนาบุคลากร	3.1 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน	คณะแพทยศาสตร์ สรุปการดำเนินการประเมินพฤติกรรม	มหาวิทยาลัยมีผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อ	การดำเนินการในปี พ.ศ.2567

		คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้ 1. ตำแหน่งวิชาการ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ให้มีผู้เข้าตำแหน่ง ผศ. รศ. ศ. ในจำนวนที่มากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้ 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) 1.2 รองศาสตราจารย์ (รศ.) 1.3 ศาสตราจารย์ (ศ.)	วิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.2565 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (การขอตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ.2565 5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2563 6. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2565 อาทิ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางผู้ช่วยศาสตราจารย์	ทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงาน เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง วิชาการ ผศ. รศ. ศ.	ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีคุณภาพ และเข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมหน่วยงาน
--	--	--	---	--	--	---

			ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้ 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใดๆจากผลงานเดิมของตนเอง โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมจากหลักวิชาการ 2. ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน 4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษา โดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากผลการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ	คณะแพทยศาสตร์ สรุปรการดำเนินการประเมินพฤติกรรม		
--	--	--	--	--	--	--

3	การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	3.2 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตาม สายงาน ดังนี้ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้า ของสายงานสนับสนุนความก้าวหน้า ในตำแหน่งโดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ให้ผู้เข้าสู่ ตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ใน จำนวนที่เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนี้ 1. ชำนาญการ 2. ชำนาญการพิเศษ 3. เชี่ยวชาญ 4. เชี่ยวชาญพิเศษ	5. ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทาง ที่ขอรับรองและขอด้วยกฎหมาย 6. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำ การวิจัยในคนหรือสัตว์ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดง การอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ของสถาบันที่มีการดำเนินการ คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน วิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่ง ทางวิชาการ พ.ศ.2565 2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ตำแหน่ง ทางวิชาการ พ.ศ.2565 3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (การขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ.2565	ทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมี คุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการ ยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิด จริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่น ผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	มหาวิทยาลัยมีผู้ขอเสนอ ผลงานทางวิชาการ เพื่อ ขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่โครงการ เตรียมความพร้อม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ต่อไป และคณะ แพทยศาสตร์ นำผลการ พัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุน ที่ได้มาใช้เป็น ข้อมูลเพื่อดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไขผลการ ดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	การดำเนินการ ในปี พ.ศ.2567 ควรจัดฝึกอบรม ที่มีการ สอดแทรกสาระ ด้านจริยธรรม ของบุคลากร มหาวิทยาลัย ทั้งในหลักสูตร การฝึกอบรม กิจกรรม เสริมสร้าง ส่งเสริม จริยธรรม หน่วยงาน
---	---	---	---	---	--	--

			5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2563 6. ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2565 อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะยื่นขอตำแหน่งทางที่สูงขึ้น ต้องมีการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2565 ข้อ 14 ดังนี้ ข้อ 14 การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีใช้ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้ 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือ	ต่อไป และเข้าสู่โครงการคลินิก	
--	--	--	--	-------------------------------	--

			วิชาชีพมากกว่า 1 ฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ 2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน 4. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเยี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่นและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ 5. ต้องนำผลไปใช้ประโยชน์ทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย			
--	--	--	---	--	--	--

ตาราง 4 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการใน	คณะแพทยศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรม	คณะแพทยศาสตร์ นำผลการประเมินพฤติกรรม	ควรจัดให้มีการส่งเสริม

		คณะแพทยศาสตร์ วางแผน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลา ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน) และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งคณะ	กรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปีมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ 1. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม 2. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและประเมินงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงความ	ทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ.2563 และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและพฤติกรรมอยู่ในศีลธรรมอันดีโดยอ้างอิง จากผลการประเมินประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี 2565 มีผล การประเมิน ดังนี้ 1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 25 คน ดังนี้ 1.1 ผลการประเมินระดับมาก จำนวน 20 คน 1.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 5 คน 2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 13 คน ดังนี้ 2.1 ผลการประเมินระดับมาก จำนวน 5 คน 2.2 ผลการประเมินระดับดี จำนวน 8 คน	ทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ 1. การพิจารณาผลการทดลองงาน 2. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ 3. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน 4. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน 5. การเลื่อนตำแหน่ง 6. การบรรจุและแต่งตั้ง 7. การอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด และสามารถนำไปกำหนดนโยบายแผนพัฒนา ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้	มาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่าง
--	--	---	--	---	---	---

		สม่ำเสมอในการมาทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา 3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลตามถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่างๆ ของงานที่ปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน หรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้และตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตรด้วยอัธยาศัยไมตรีสุภาพ และให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดดัชนีตัวชี้วัดหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุกๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าน้ำหนักในแบบการประเมินในทุกตัวชี้วัด	ทั้งนี้ ผลการประเมินของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ดีมาก และระดับดี การประเมินด้านการสอนและปริมาณงานสอน คุณภาพงานวิจัย งานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการทางวิชาการและผลงานทางวิชาการมีความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรม ในด้านคุณภาพ ปริมาณงานงานวิจัยสถาบัน (R2R) ของสายสนับสนุนไม่พบการละเมิดจรรยาบรรณของสายสนับสนุน	1. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้น วิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร 2. DO คือ การดำเนินการตามแผน 3. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน 4. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	ต่อเนื่องและมีความยั่งยืน
--	--	--	---	--	----------------------------------

ตาราง 5 แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
5	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ คณะแพทยศาสตร์ วางแผนดำเนินการดังนี้ 1. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร	คณะแพทยศาสตร์ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ 1. ขึ้นเงินเดือนประจำปี 2. เลื่อนตำแหน่ง 3. ให้ทุนการศึกษาต่อ 4. สนับสนุนทุนการทำวิจัย 5. ประกันสุขภาพ 6. หอพักพนักงาน	คณะแพทยศาสตร์ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความรักองค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวนโยบายการพัฒนา มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างยั่งยืน ดังนี้ ค่านิยมองค์กร (Core Values) 1. U (Unity): ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน	คณะแพทยศาสตร์ สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. การสรรหาบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การธำรงรักษาบุคลากร 4. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ดังนี้ 1. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหาร	มหาวิทยาลัย ควรคิดค้น วิธีการใหม่ๆ ใน การสร้าง แรงจูงใจสร้าง ขวัญและ กำลังใจ เสริมแรงให้กับ บุคลากร อาทิ การประเมิน ความต้องการ จำเป็น (Need Assessment)

		2. คณะแพทยศาสตร์ มีมาตรการลงโทษ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564	คณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และดำเนินการทางวินัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 ดังนี้ ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้ (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย (3) ต้อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะต้องเสนอความเห็นชอบเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา	2. P (Professional): ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน	ทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร 2. DO คือ การดำเนินการตามแผน 3. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน 4. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	
--	--	---	--	--	---	--

			ทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม (5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ (6) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน (8) ต้องให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน (10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้ (1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย (2) ต้องไม่ปฏิบัติการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือ			
--	--	--	--	--	--	--

			ตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว (3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น (4) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ (5) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน (6) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิการบดี (7) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน (8) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศผู้อื่น (9) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อกาน (10) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว			
	การดำเนินการเพิ่มเติมภายในองค์กร	คณะแพทยศาสตร์ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	คณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดมาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้			

	การดำเนินการทาง คุณธรรมจริยธรรม ภายในองค์กร (คณะแพทยศาสตร์)	ให้กับบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ อย่างต่อเนื่อง	1. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความ โปร่งใสคณะแพทยศาสตร์ 2. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ คณะแพทยศาสตร์ 3. แผนป้องกันการทุจริต	บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสคณะ แพทยศาสตร์ อย่างเคร่งครัด ปลอดการทุจริต	มหาวิทยาลัยพะเยา ยกระดับการประพฤติและ ปฏิบัติตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	สร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ มาตรการ ส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใส ให้กับบุคลากร คณะ แพทยศาสตร์ อย่างต่อเนื่อง
--	--	---	--	--	--	--

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริการทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัย โดยคณะแพทยศาสตร์ ควรจัดโครงการ/กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

1. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม
2. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Do's & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
3. การฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องสาระทางด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการสอน หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน

(นายณัฐพงษ์ กีพงษ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

บังคับบัญชา

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุกิจ พันธุ์พิมานมาศ)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์

แผนผังการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

