



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์
มหาวิทยาลัยพะเยา

การรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น ทั้งนี้คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ครอบคลุมใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ แต่ทางคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้เน้นที่การนำการประเมินจริยธรรมของบุคลากรไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 17 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา และคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้อง กับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง คำนิยมองค์กรในการทำงานของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2565
3. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563
4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

5. [มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565](#)

6. [มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565](#)

7. [แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565](#)
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม [แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม มหาวิทยาลัยพะเยา และ ของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์](#)

ตารางข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ดำเนินการในรอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี (ช่วงเวลา ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน) และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และมีการแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้งคณะ (link)	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานใน รอบระยะเวลา 1 ปี และทำการประเมินทุกปี มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหาร งานบุคคล พ.ศ. 2563 2. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย พะเยา พ.ศ. 2564 ใน แ บ บ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย มีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ความมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐาน ของทุก ๆ	สรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน 1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 75 คน ดังนี้ 1.1 ผลการประเมิน ระดับดีมาก จำนวน 39 คน 1.2 ผลการประเมิน ระดับดี จำนวน 20 คน 1.3 ผลการประเมิน ระดับปาน กลาง จำนวน 7 คน	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และให้นำผลการ ประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ 1.การพิจารณาผลการ ทดลองงาน 2. การปรับเงินเดือน 3.การต่อสัญญา ปฏิบัติงาน 4. การบรรจุและแต่งตั้ง	ควรมีการอบรม มาตรฐานทางจริยธรรมให้บุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

		ตัวชี้วัดของการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เช่น 1. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตาม นโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรม 2. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและ ปริมาณงานสอน คุณภาพของงานวิจัย งาน เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิต งานบริการ ทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ ความ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ความสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของ ตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสม่ำเสมอในการมาทำงานตลอด ปี และการตรงต่อเวลา 3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความ ซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่ คุณภาพของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูง ความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการทำงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ ปฏิบัติความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ต่องาน หรือ สร้างผลงานเชิงพัฒนา รวมถึงความ มุ่งมั่น กระตือรือร้น ตั้งใจในการทำงาน สนใจใฝ่รู้	1.4 ผลการประเมิน ระดับต้อง ปรับปรุง จำนวน 2 คน 1.5 ผลการประเมิน ระดับต่ำ จำนวน 11 คน 2. พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน จำนวน 27 คน ดังนี้ 2.1 ผลการประเมิน ระดับดีมาก จำนวน 20 คน 2.2 ผลการประเมิน ระดับดี จำนวน 5 คน 2.3 ผลการประเมิน ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน		
--	--	--	--	--	--

		และตรงต่อเวลาให้บริการที่เป็นมิตรด้วย อัธยาศัย โमतรี สุภาพ และให้คำแนะนำหรือ คำปรึกษาแก่ ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มี มนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ เสียสละ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ กำหนด ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของ งาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมี พฤติกรรม ทางจริยธรรม ความมีจริยธรรม และประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นเป็น ส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
--	--	--	--	--	--