

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ [202303311414363.pdf \(onesqa.or.th\)](https://www.onesqa.or.th/202303311414363.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

**1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้นำประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จัดปีละสองครั้งในเดือนมีนาคมและกันยายน ของทุกปี
2. ผู้อำนวยการจัดให้มีการประชุมชี้แจงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานให้ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานทราบโดยทั่วกันตั้งแต่ปีงบประมาณ
3. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และ การประเมินพฤติกรรม

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงเดือนมีนาคม ให้เน้นการประเมินเพื่อการติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สำนักงานกำหนดในแต่ละปีงบประมาณ โดยไม่ต้องเป็นการตัดสินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินในช่วงเดือนกันยายนให้นำผลการประเมินไปประกอบการดำเนินการตามข้อ ๖ ของประกาศ
5. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ลงนามในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ
6. ผู้ประเมินเสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งและส่งให้งานทรัพยากรมนุษย์
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานในเดือนกันยายนของทุกปี (รอบ ๑๒ เดือน)
 - 7.1) ดำเนินการตามข้อ 3 ถึงข้อ 6 และให้งานทรัพยากรมนุษย์รวบรวมผลการประเมินของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้าสู่ที่ประชุมคณะทำงานวินิจฉัยผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
 - 7.2) คณะทำงานวินิจฉัยผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน พิจารณาเสร็จแล้วให้นำเสนอผลการพิจารณากลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
 - 7.3) เมื่อผู้อำนวยการเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ให้งานทรัพยากรมนุษย์แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมด้วยข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองให้ผู้ปฏิบัติงานทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้อำนวยการเห็นชอบผลการปฏิบัติงานนั้น

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

สำนักงาน ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts)มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ส่วนที่ 2 การประเมินพฤติกรรม รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566) ในหัวข้อ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ การตั้งใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ความมีน้ำใจในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมของส่วนรวม
3. การทำงานเป็นทีม
4. การรักษาระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ในการทำงาน
5. การมีจิตสำนึกในการให้บริการ
6. ความประหยัด

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียด	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>ประมวลจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน มีเนื้อหาที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อ หน้าที่กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	<p>สำนักงานได้นำการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มา เป็นหลักในการดำเนินการ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none">การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรม มี หัวข้อการประเมินสอดคล้องกับการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชนการสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานได้กำหนดหัวข้อในการ ประกาศรับสมัครงานที่ผู้สมัครต้องมี คุณสมบัติเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรม ทางจริยธรรม เพื่อให้ยึดมั่นและถือ ปฏิบัติ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลื่อนเงินเดือน
2. การเลื่อนระดับตำแหน่ง
3. การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร
4. การแต่งตั้งหรือโยกย้าย
5. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
6. การให้รางวัล
7. การต่อสัญญาจ้าง
8. การเลิกจ้าง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

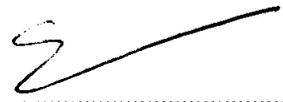
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี ด้วยการพิจารณาความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน


(ชมภู เคียดคง)

ตำแหน่ง หัวหน้าภารกิจอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา


(นายรุ่งอนันต์ ศิรินิยมชัย.)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักสนับสนุนการปฏิบัติงาน