

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันเพื่อการศึกษาแห่งประทศไทย (องค์การมหาชน).....

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 25 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน.....

- URL ที่เผยแพร่

<https://www.tijthailand.org/th/home> (แนบเนอร์ลำดับที่ 6).....

<https://www.tijthailand.org/uploads/act/file/20230426/th-eghknopvxz79.pdf>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม - ไม่มี -.....

- URL ที่เผยแพร่ - ไม่มี -.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การสรรหาและคัดเลือก สถาบันฯ ได้มีการนำแบบสำรวจบุคลิกภาพ (Personality and Job Preferences Test) ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครงาน เป็นการประเมินลักษณะนิสัย แนวโน้มพฤติกรรมและความสามารถของผู้สมัครงาน (Soft Skills) ที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับการตั้งมั่นในจริยธรรม (Integrity) ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความซื่อสัตย์และเป็นธรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวินัยการทำงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกาศสถาบันฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2565 กำหนดให้มีประเมินผลการปฏิบัติงาน จาก 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การประเมินผลงาน (2) การประเมินสมรรถนะ ซึ่งการประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงาน ตามรายการที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน โดยแบบประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงานข้อ 4 คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

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

- เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ มีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ

- เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันฯ มีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจาก การกระทำตนเอง ยืนหยัดคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตลอดจนการประพฤติ ตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ การวางตนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเอง และหน่วยงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรของสถาบันฯ ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผ่านกระบวนการสรรหาและ คัดเลือก กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พฤติกรรม ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผ่านค่านิยมองค์กร (Core Value) 5 ประการ ประกอบด้วย Integrity (ซื่อตรง ต่อตนเอง) Respect (เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน) Collaboration (ทำงานร่วมกัน) Inclusiveness (เปิดใจรับความแตกต่างหลากหลาย) และ Determination (มุ่งมั่นศรัทธา)

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบันฯ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สถาบันฯ อยู่ระหว่างการนำเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competencies) ที่มีรายละเอียดประเด็นที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันฯ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือน หรือการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ดำเนินการส่งเสริมและขับเคลื่อนภารกิจด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบและถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน.....

(นางสาวจุฑานาฏ อ่อนฉ่ำ)

ตำแหน่ง.....ผู้จัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางกมลรัตน์ จุลสุคนธ์)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน.....