

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (สวพส.)

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 28 เมษายน 2566

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.hrdi.or.th/Administration/HRM>

(เข้าถึงข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของสถาบันได้จากเมนู “บริหารองค์กร” > การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) > แถบข้อมูล “มาตรฐานจริยธรรม” > กฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

#### ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

1. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.hrdi.or.th/Administration/HRM>

(เข้าถึงข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของสถาบันได้จากเมนู “บริหารองค์กร” > การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) > แถบข้อมูล “มาตรฐานจริยธรรม” > กฎหมายที่เกี่ยวข้อง)

2. แนวปฏิบัติ “ข้อควรทำและไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน (Dos & DON'Ts)”

URL ที่เผยแพร่ <https://www.hrdi.or.th/Administration/HRM>

(เข้าถึงข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ของสถาบันได้จากเมนู “บริหารองค์กร” > การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) > แถบข้อมูล “มาตรฐานจริยธรรม” > การขับเคลื่อนจริยธรรม)

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยดำเนินการสรรหาตามประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เรื่อง วิธีการสรรหา คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะได้รับการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่

2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ได้แก่

1) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2566

2) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หลักธรรมาภิบาลและการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร สวพส. พ.ศ. 2566

3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

4) กิจกรรมเสริมสร้างการบูรณาการงาน สวพส. และจิตอาสาการพัฒนาพื้นที่สูง

### 3. การเลื่อนระดับ การแต่งตั้งบุคลากร

การเลื่อนระดับและการแต่งตั้งบุคลากรตามประกาศสถาบัน เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

### 4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การสรรหาและคัดเลือกโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถยื่นสมัครงานร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้โดยเท่าเทียมกัน และกำหนดในสัญญาการปฏิบัติงานโดยมีเนื้อหาที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้แก่สถาบันเต็มเวลา และจะต้องไม่ใช้เวลาปฏิบัติงานตามปกติไปรับจ้างหรือรับงานทำ กิจกรรมอื่น ๆ อันมิใช่งานตามหน้าที่ของตนหรือกิจการของสถาบัน เพื่อแสวงหารายได้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม และเจ้าหน้าที่ ตกลงจะปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงาน และข้อตกลงลักษณะงาน ที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน หมั่นเพียร ภายใต้อำนาจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของสถาบัน

1.2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลนับตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2566 จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หลักธรรมาภิบาลและการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร สวพส. พ.ศ. 2566 การประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง จัดกิจกรรมเสริมสร้างการบูรณาการงาน สวพส. และจิตอาสาการพัฒนาพื้นที่สูง

1.3 การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยประเมินจากผลงานและคุณลักษณะที่พิจารณาจากพฤติกรรม ได้แก่ รักษาวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสมและควบคุมอารมณ์ได้ ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่สถาบัน และมีความซื่อสัตย์สุจริต

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือน ที่ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน การแก้ไขปัญหา การนำความรู้สู่การปฏิบัติ การทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ทุ่มเท ความคิดริเริ่ม การบริการที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

1.5 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยสำรวจพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) โดยมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ และสื่อสารและประชาสัมพันธ์พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) แก่บุคลากรของ สวพส.

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

2.1 สวพส. ได้จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร สวพส. แสดงความคิดเห็นผ่านแบบฟอร์มเกี่ยวกับ "ข้อควรทำและไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน (Do & Don't)"
- 2) ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติงาน (No Gift Policy) ผ่านเว็บไซต์ Facebook และ Line HRDI Connect และเผยแพร่ให้บุคลากร สวพส.ทุกคนทราบและถือปฏิบัติ
- 3) จัดทำแนวปฏิบัติการรับของขวัญ ทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นใด สำหรับบุคลากรของ สวพส. ผ่าน URL ที่เผยแพร่ <https://www.hrdi.or.th/Operations/Handbooks>

2.2 การสร้างความเข้าใจและเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงานต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ตามบทความกฎหมายน่ารู้: การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ผ่าน URL ที่เผยแพร่ <https://www.hrdi.or.th/InternalRules/Detail/1537> ดังต่อไปนี้

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5) ทุ่่มเทและอุทิศตนเพื่่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบมุ่งมั่น ชยัน อุทิศตน และอดทน
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ทดแทนตำแหน่งงานบรรจุ ตามประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง เรื่อง วิธีการสรรหา คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ และประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะได้รับการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่

3.2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ได้แก่

1) สวพส. ได้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการจัดทำระเบียบประกาศ และแนวปฏิบัติ**ให้บุคลากร สวพส.ทุกคน** ทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

- 1.1) การเผยแพร่ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ผ่านเว็บไซต์และช่องทางต่างๆ ของ สวพส.
- 1.2) การจัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร สวพส. การจัดทำประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติงาน (No Gift Policy) การจัดทำแนวปฏิบัติการรับของขวัญ ทรัพย์สิน และประโยชน์อื่นใด สำหรับบุคลากรของ สวพส. และการปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญ (ประชุม สัมมนา มอบนโยบาย สร้างการรับรู้)

2) ฝึกอบรมหลักสูตรมาภิบาลและการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร สวพส. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการรักษา วินัยในการปฏิบัติงาน แนวทางการป้องกันการทุจริต เพื่อลดโอกาสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ในการทำงานให้กับบุคลากรของสถาบันให้เกิดความประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2566

3) จัดตั้งคณะกรรมการด้านจริยธรรม เพื่อกำหนดมาตรการ นโยบาย และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม และการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของ สวพส. ได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### 4.1 ด้านการสรรหาบุคลากร

- 1) ขออนุมัติสรรหาและคัดเลือกบุคลากรถึงผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง โดยผู้สมัครต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 15 (3) (4) (5) (6) หรือ (7) ดังนี้ คือ (3) ไม่เป็น บุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือ คนเสมือนไร้ความสามารถ (4) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดลหุโทษ (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือ เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง (6) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่มีสัญญาจ้างกับสถาบัน (7) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับสถาบันหรือในกิจการ ที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการ มอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับบุคคล หรือนิติบุคคลอื่น
- 2) จัดทำประกาศรับสมัครงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถยื่นสมัครงานร่วมกับ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงได้โดยเท่าเทียมกัน
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและดำเนินการพิจารณา คัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และยุติธรรม โดยการสอบข้อเขียน และ/หรือ สอบสัมภาษณ์ และ/หรือวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม
- 4) จัดทำสัญญาการปฏิบัติงานโดยมีเนื้อหาที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้แก่สถาบันเต็มเวลา และ จะต้องไม่ใช้เวลาปฏิบัติงานตามปกติไปรับจ้าง หรือรับงานทำ กิจการอื่น ๆ อันมิใช่งาน ตามหน้าที่ของตนหรือกิจการของสถาบัน เพื่อแสวงหารายได้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ก็ตาม และเจ้าหน้าที่ ตกลงจะปฏิบัติตามหน้าที่ตามตำแหน่งงานและข้อตกลงลักษณะงาน ที่ตกลง ร่วมกัน ซึ่งให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน หมั่นเพียร ภายใต้คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของสถาบัน

##### 4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ พ.ศ. 2566  
จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประกอบด้วยรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้  
1.1) การบรรยาย หัวข้อ แนะนำสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ผู้บริหาร คำนियมองค์กร และ ประมวลจริยธรรม

- 1.2) การบรรยายหลักการดำเนินงานของมูลนิธิโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
  - 1.3) ศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาโครงการหลวงและโครงการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง
  - 2) โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน หลักธรรมาภิบาลและการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร สวพส. พ.ศ. 2566 โดยมีเนื้อหา ดังนี้
    - 2.1) การบรรยาย เรื่อง “แนวทางส่งเสริมการยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ”
    - 2.2) การบรรยาย เรื่อง “แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบข้อซักถาม
    - 2.3) การบรรยาย เรื่อง การเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรม การรักษาวินัยและแนวทางการป้องกันการทุจริต เพื่อลดโอกาส และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงาน
  - 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง และกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วยกระบวนการ ดังนี้
    - 3.1) การบรรยาย หัวข้อ ความสำคัญของค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.2) Workshop ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ สวพส. หลักปฏิบัติที่ สวพส. ควรจะมีในปัจจุบัน พฤติกรรม Do & Don't ของบุคลากร สวพส. ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร สวพส. ทบทวน กิจกรรม/กิจกรรม ที่ สวพส. ควรต้องมีและต้องปรับ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
  - 4) กิจกรรมเสริมสร้างการบูรณาการงาน สวพส. และจิตอาสาการพัฒนาพื้นที่สูง เพื่อพัฒนาพื้นที่ดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง โดยมีกิจกรรมที่เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานและกิจกรรมจิตอาสา เช่น การปลูกป่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาพื้นที่สูงแบบโครงการหลวง เป็นต้น
- 4.3 การเลื่อนระดับ การแต่งตั้งบุคลากร
- 1) สํารวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินผลงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 2) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อพิจารณาคูณลักษณะของบุคคลและคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยแบบประเมินคุณลักษณะ มีการประเมินความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม ได้แก่
    - รักษาวินัย
    - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
    - มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสมและควบคุมอารมณ์ได้
    - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่สถาบัน
    - มีความซื่อสัตย์สุจริต
  - 3) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
  - 4) คณะกรรมการประชุมพิจารณาผลงาน

- 5) รายงานผลการประเมินต่อผู้อำนวยการสถาบัน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

#### 4.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ สวพส. เป็นไปด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม จึงมีกระบวนการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้


- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2) จัดทำประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และปฏิทินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- 3) เจ้าหน้าที่จัดทำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามที่กำหนด
- 4) ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ส่วน คือ
  - 4.1) ส่วนที่ 1 ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล
  - 4.2) ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย
    - 4.2.1) ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน การแก้ไขปัญหา การนำความรู้สู่การปฏิบัติ
    - 4.2.2) การทำงานเป็นทีม
    - 4.2.3) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ทุ่มเท
    - 4.2.4) ความคิดริเริ่ม
    - 4.2.5) การบริการที่ดี
    - 4.2.6) คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สวพส. อยู่ระหว่างการทบทวนและจัดทำค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงกับจริยธรรมที่บุคลากรของ สวพส. ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นไปแนวทางเดียวกัน

#### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพิ่มการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้เรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคล และสร้างการตระหนักรู้และสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมตามประมวลจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่เพิ่มเติม

ผู้รายงาน .....  .....

(.....นางสาวดวงพร ไชยชนะ.....)

ตำแหน่ง .....หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์.....

ผู้บังคับบัญชา.....  .....

(.....นายสุรนนท์ ศรีวิวัฒน์ .....) .....

ตำแหน่ง .....ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ.....