



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 18 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ  
องค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ ..... <https://shorturl.at/LOS23> .....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของสถาบัน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง กำหนดให้มีการประเมินปัจจัย  
พฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินดำเนินการประเมินพฤติกรรมของ  
ตนเอง ร่วมกับการสะท้อนพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

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

กำหนดให้มีการประเมินปัจจัยพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยม ได้แก่ การทำงานอย่างมืออาชีพ การศึกษา  
เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การทำงานเป็นทีม การ  
สื่อสาร การเสียสละและมุ่งประโยชน์ส่วนรวม การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น สอดคล้องกับการปฏิบัติตาม  
ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน อาทิ การปฏิบัติ  
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่, กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง  
ชอบธรรม, คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ, ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ของงาน, ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ, ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินดำเนินการประเมินพฤติกรรมของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนพฤติกรรมของหัวหน้างาน สรุปคะแนนประเมินพฤติกรรมโดยผู้บังคับบัญชา และนำมาสู่การวางแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2565 ได้นำมาปรับปรุงหัวข้อการประเมินปัจจัยพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมของเจ้าหน้าที่ โดยมีการเพิ่มเติมการประเมินจริยธรรม การเคารพ และให้เกียรติผู้อื่น ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2566 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และได้ดำเนินการสื่อสารประเด็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 เดือน มีนาคม-เมษายน 2566

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับบุคคล: เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินดำเนินการประเมินพฤติกรรมของตนเอง ร่วมกับการสะท้อนพฤติกรรมของหัวหน้างาน สรุปคะแนนประเมินพฤติกรรมโดยผู้บังคับบัญชา และนำมาสู่การวางแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล

ระดับองค์กร: ได้นำมาปรับปรุงหัวข้อการประเมินปัจจัยพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมของเจ้าหน้าที่ โดยมีการเพิ่มเติมการประเมินจริยธรรม การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ในแบบฟอร์มการประเมินผล ปีงบประมาณ 2566

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรมีการพัฒนาการสื่อสารและรูปแบบการส่งเสริมความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ในการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ อันสอดคล้องประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยพัฒนารูปแบบให้มีการสื่อสารที่กระชับ เข้าใจง่าย และต่อเนื่องมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรส่งเสริมการนำประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การโยกย้าย

ผู้รายงาน ..... 

(นายชัยวัฒน์ สุวิชันกุล)

ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นางปิยวรรณ ลิ้มปัญญาเลิศ)

ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล