

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 21 เมษายน 2566

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันพัฒนา
องค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://web.codi.or.th/code-of-conduct/ethics-and-transparency/ethics/>

1. การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.1 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน
“ กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ปีงบประมาณ 2566 ”

ในปีงบประมาณ 2566 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีการดำเนินการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน เพื่อทดแทนอัตรากำลังกรณี ลาออก เกษียณอายุการทำงาน และเสียชีวิต มีขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โดยการจัดทำประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ซึ่ง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29(2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 และความในข้อ 9 แห่งข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) จึงประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ โดยวิธีสอบข้อเขียน 100 คะแนน

- สอบความสามารถ ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เหตุการณ์ในปัจจุบันและความรู้ทั่วไป 20 คะแนน
- สอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ 80 คะแนน

ข. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีสอบสัมภาษณ์ 100 คะแนน

ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมส่วนบุคคลต่างๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง หรือมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. เกณฑ์การตัดสิน

2.1 ผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ ที่มีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิ์เข้าสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.2 ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

2.3 สถาบันจะเรียกบรรจุตามความเหมาะสม โดยเรียงลำดับคะแนนสูงสุดมาตามลำดับ

3. กรณีตำแหน่งที่ประกาศรับมีผู้ที่สอบผ่านตามเกณฑ์และสถาบันบรรจุผู้ได้คะแนนสูงสุดแล้วสถาบันสงวนสิทธิ์ที่จะนำรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์ และรายชื่อที่สำรองไว้ มาพิจารณาเพื่อบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ในตำแหน่งและหน่วยงานอื่นที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานในคุณสมบัติเช่นเดียวกันหรือใกล้เคียงกันได้

4. ในกรณีที่สถาบัน ประสงค์จะรับบุคคลที่มีประสบการณ์เฉพาะ หรือมีคุณสมบัติพิเศษหรือตำแหน่งบริหาร สถาบันอาจใช้วิธีการทดสอบโดยการสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

5. สถาบันจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบคัดเลือก ขั้นตอนการสอบและผู้ผ่านการคัดเลือก โดยติดประกาศ ณ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เลขที่ 912 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และทางเว็บไซต์ www.codic.or.th ทั้งนี้ เป็นหน้าที่ของผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกต้องติดตามประกาศดังกล่าว

ขั้นตอนการรับสมัครผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับ ดังนี้

1. การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ

- 1) รับสมัคร
- 2) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน
- 3) สอบข้อเขียน ได้แก่ ความรู้ทั่วไปและความรู้เกี่ยวกับองค์กร และความรู้เฉพาะตำแหน่ง
- 4) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์

- 5) สอบสัมภาษณ์
- 6) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- 7) ผู้ผ่านการคัดเลือก รายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงาน และดำเนินการตรวจความประพฤติด้วยการไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของตนเองที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือ ศูนย์พิสูจน์หลักฐานของแต่ละจังหวัด
- 8) ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องทดลองงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด เป็นระยะเวลา 90 วัน

2. การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารระดับต้น มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ

- 1) ประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น
- 2) สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองคุณสมบัติของผู้ยื่นความจำนงตามหลักเกณฑ์
- 3) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการแสดงวิสัยทัศน์ในหัวข้อ “ผลงานที่ภาคภูมิใจ ความสามารถที่โดดเด่นและความพร้อมในตำแหน่งหัวหน้างาน”
- 4) ผู้ยื่นความจำนงเข้ารับการคัดเลือก แสดงวิสัยทัศน์ตามหัวข้อที่กำหนด เพื่อสัมภาษณ์และแลกเปลี่ยนกับคณะกรรมการคัดเลือก
- 5) คณะทำงานบริหารงานบุคคลพิจารณาเห็นชอบผลการคัดเลือก
- 6) ประกาศผลการคัดเลือก
- 7) ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องทดลองงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด เป็นระยะเวลา 3 เดือน

3. การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารระดับกลาง มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ

- 1) ประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง
- 2) สำนักทรัพยากรบุคคลคัดกรองคุณสมบัติของผู้ยื่นความจำนงตามหลักเกณฑ์
- 3) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการแสดงวิสัยทัศน์ในหัวข้อ “แนวทางการบริหารองค์กรและการบริหารงานในตำแหน่งที่แสดงความจำนง”
- 4) ผู้ยื่นความจำนงแสดงวิสัยทัศน์และแลกเปลี่ยน (30 นาที) ร่วมกับคณะกรรมการคัดเลือกฯ
- 5) สรุปผลการคัดเลือก
- 6) เสนอคณะทำงานและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
 - คณะทำงานบริหารงานบุคคล
 - คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากร
- 7) ประกาศผลการคัดเลือกผู้บริหารระดับกลาง
- 8) ผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องทดลองงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด เป็นระยะเวลา 3 เดือน

4. การรับสมัครผู้ปฏิบัติงานระดับผู้บริหารระดับสูง มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ

- 1) ประกาศรับสมัครคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (รองผู้อำนวยการ) พร้อมรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ
- 2) ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการแสดงวิสัยทัศน์ในหัวข้อ “แนวทางการบริหารองค์กรและการบริหารงานในตำแหน่งที่แสดงความจำนง”
- 3) ผู้ยื่นความจำนงเข้ารับการคัดเลือกโดยแสดงวิสัยทัศน์เพื่อสัมภาษณ์และแลกเปลี่ยนกับคณะกรรมการคัดเลือก พร้อมนำเสนอแผนการพัฒนาดตนเอง
- 4) สำนักทรัพยากรบุคคลเสนอผลการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริหารบุคลากร เพื่อกลั่นกรองและให้ความเห็นก่อนเสนอคณะกรรมการสถาบัน
- 5) คณะกรรมการสถาบันพิจารณาเห็นชอบการแต่งตั้ง รองผู้อำนวยการ
- 6) ประกาศผลการคัดเลือก

1.2 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน “กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566”

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 ของพอช. สำนักทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันเห็นชอบให้ดำเนินการในเดือนเมษายน 2566 โดยแบ่งเป็นการประเมินแต่ละระดับ ดังนี้

1.2.1 ระดับผู้บริหารระดับสูง (รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการภาค) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยแบ่งองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงาน 70 คะแนน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none">- ตัวชี้วัดรายบุคคลที่กำหนดเป้าหมาย น้ำหนัก ที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งและเป้าหมายระดับองค์กร 20 คะแนน- ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) 40 คะแนน เช่น การออกแบบ วางแผน กำกับ ติดตามการดำเนินงานของส่วนงานที่กำกับดูแลให้เป็นไปตาม

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
	ทิศทาง นโยบาย กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดไว้ การบริหารและพัฒนาทีมงานรวมทั้งให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของส่วนงานที่กำลังดูแลให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และเป้าหมายความสำเร็จของสถาบัน การ coaching & feedback ผู้ใต้บังคับบัญชา ภารกิจที่นอกเหนือจากตัวชี้วัดและงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน
การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร	การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร 30 คะแนน

วิธีการประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้ประเมิน

1. ผลการปฏิบัติงาน : ผู้รับประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบและระยะเวลาที่สถาบันกำหนด
2. คุณลักษณะ : ผู้ประเมินศึกษาหัวข้อคุณลักษณะและค่านิยม และดำเนินการประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด

หัวข้อการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร 7 ด้าน

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ประกอบด้วย
1	ภาวะผู้นำ (Leadership) : ความสามารถในการเป็นผู้นำ กำหนดทิศทางเป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร/หน่วยงาน คะแนนถ่วงน้ำหนักร้อยละ 20 ประกอบด้วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นที่น่าเชื่อถือในสังคม และในแวดวงวิชาชีพ มีจริยธรรม และความกล้าหาญ เสียสละ 2. สามารถสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน (ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร) เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง 3. เป็นผู้นำในการทำงาน และใช้อำนาจที่มีตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม มีธรรมาภิบาลในการปกครองและการบริหารงาน 4. ให้การดูแล ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือทีมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดการทรัพยากรที่

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ประกอบด้วย
		<p>จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>5. นำทีมงานให้ก้าวไปสู่การบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร</p>
2	<p>วิสัยทัศน์ (Visioning) : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานชัดเจน และการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ คະแนงถ่วงน้ำหนักร้อยละ 15 ประกอบด้วย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.สามารถคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสม องค์กรมีพื้นที่ทางสังคมและวิชาชีพอย่างสง่างาม 2.เข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี และสามารถช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร 3.สามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน เป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 4.สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร
3	<p>การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) : ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร/หน่วยงาน คະแนงถ่วงน้ำหนักร้อยละ 20 ประกอบด้วย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาล และนโยบายของคณะกรรมการสถาบันว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรอย่างไร สามารถนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างสอดคล้อง 2. สามารถนำประสบการณ์ แนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best practices) ทฤษฎี หรือแนวคิดต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น 3. มองเห็นความเสี่ยงและสามารถกำหนดแนวทางป้องกัน แก้ไข ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่เพื่อกำหนดหรือปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ประกอบด้วย
4	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) : ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์กร/หน่วยงาน ไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ สื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง คะแนนถ่วงน้ำหนักร้อยละ 20 ประกอบด้วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และสามารถทำให้ผู้อื่น (คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และทีมปฏิบัติงาน) เข้าใจ และร่วมกันผลักดันองค์กรให้มีการปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ 2. สร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จ 3. นำความรู้ ทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ และวางแผนงานที่ดีเพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร/หน่วยงาน
5	การควบคุมตนเอง (Self-Control) : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมที่อาจถูกยั่วยุหรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน อดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง คะแนนถ่วงน้ำหนักร้อยละ 5 ประกอบด้วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. บริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมได้อย่างสงบในสภาวะที่ถูกยั่วยุหรือสภาวะกดดัน เพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบต่อตนเองและผู้อื่น
6	การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empower Others) : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว จนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ คะแนนถ่วงน้ำหนักร้อยละ 10 ประกอบด้วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนให้มีการสอนงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา 2. สอนงานและหรือให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการภาคและหัวหน้าส่วนงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง
7	การประสานความร่วมมือ (Collaboration) : ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น ให้การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและกำกับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานให้บรรลุผล

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	ประกอบด้วย
	ดูแลให้หน่วยงานต่างๆ ในความรับผิดชอบทำงาน ร่วมและสนับสนุนการทำงานของหน่วยอื่นๆ เพื่อ บรรลุเป้าหมายรวมขององค์กร คະແນង່ວງ ນ້ຳໜັກຮ້ອຍລະ 10 ປະກອບດ້ວຍ	2. กำกับดูแลให้หน่วยต่างๆ ที่อยู่ในความ รับผิดชอบ ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับ หน่วยอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ 3. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานงานตามมติ ของทีมบริหารและนโยบายระดับต่างๆ

1.2.2 ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า (ยกเว้นผู้ตรวจสอบ ภายใน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วน งาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คະແນង່ວງ 100 ກະແນង

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงหัวหน้าส่วน งาน

1. ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส และหัวหน้างาน คະແນង່ວງ 100 ກະແນង

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งาน ตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตาม แนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน
การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ	การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

2. ผู้ปฏิบัติงานระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ คະແນង່ວງ 100 ກະແນង

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งาน ตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 50 คะแนน โดย พิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลงานวิชาการ	ผลงานวิชาการ ที่เป็นการคิดค้นนวัตกรรม ยกกระตักการทำงาน พัฒนาระบบงาน ที่สะท้อนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชน 20 คะแนน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน
การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ	การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

3. ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วนงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ 60 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน
การบริหารส่วนงาน	การบริหารส่วนงาน ที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จใน 3 เรื่อง ได้แก่ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน แผนปฏิบัติการประจำปี งานตามนโยบายภารกิจพิเศษ และการบริหารงบประมาณ 10 คะแนน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน
การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ	การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

วิธีการประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้ประเมิน

1. ผลการปฏิบัติงาน : ผู้รับประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามรูปแบบและระยะเวลาที่สถาบันกำหนด เสนอผู้บริหารที่กำกับดูแล
2. คุณลักษณะ : ผู้ประเมินศึกษาหัวข้อคุณลักษณะและค่านิยม และดำเนินการประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด

หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> ● ระดับปฏิบัติการ ● ระดับปฏิบัติการอาวุโส 	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean)

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
	2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment & Accountability) 3. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 4. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ 5. มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง 6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่าง สามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)
<ul style="list-style-type: none"> ● หัวหน้างาน ● หัวหน้าส่วนงาน 	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment & Accountability) 3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill) 4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี (Collaboration) 5. มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องทันเวลา 6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์
<ul style="list-style-type: none"> ● ชำนาญการ 	หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงาน 6. มีความรอบรู้ในวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนหน่วยงานได้
<ul style="list-style-type: none"> ● ชำนาญการพิเศษ 	หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงาน 6. มีความรู้เชี่ยวชาญในงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และสามารถนำมาปฏิบัติงานของตน และสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเชิงประจักษ์

1.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน

2. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้ตรวจสอบภายใน

2.1 ผู้ตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส และหัวหน้างาน คะแนนเต็ม

100 คะแนน

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนา ศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทาง ส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน
การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ	การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

2.2 หัวหน้าสำนักตรวจสอบ คะแนนเต็ม 100 คะแนน

การประเมิน	องค์ประกอบคะแนน
ผลการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 60 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน
การบริหารส่วนงาน	การบริหารส่วนงาน ที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จใน 3 เรื่อง ได้แก่ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารงานตามแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ส่วนงาน งานตามนโยบายภารกิจพิเศษ และการบริหารงบประมาณ 10 คะแนน
การพัฒนาศักยภาพตนเอง	การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนา ศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทาง ส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน
การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ	การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

วิธีการประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้ประเมิน

1. ผลการปฏิบัติงาน : ผู้รับประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบและระยะเวลาที่สถาบันกำหนด เสนอผู้บริหารที่กำกับดูแล
2. คุณลักษณะ : ผู้ประเมินศึกษาหัวข้อคุณลักษณะและค่านิยม และดำเนินการประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด

หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับประเมิน	หัวข้อการประเมิน
<ul style="list-style-type: none">● ระดับปฏิบัติการ● ระดับปฏิบัติการอาวุโส	<ol style="list-style-type: none">1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean)2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment & Accountability)3. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง4. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ5. มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่างสามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)
<ul style="list-style-type: none">● หัวหน้างาน● หัวหน้าสำนัก	<ol style="list-style-type: none">1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean)2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment & Accountability)3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill)4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี (Collaboration)5. มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องทันเวลา6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์

1.2.4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพิเศษ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. **วัตถุประสงค์** เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ ของผู้ปฏิบัติงานพิเศษ (ออทิสติก) มีมาตรฐาน โปร่งใส มีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้พิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป
2. **ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน** ผู้ปฏิบัติงานพิเศษที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบ ปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
3. **การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด** น้ำหนักรวม 100 ประกอบด้วยประเด็น การประเมิน 5 ข้อ ดังนี้
 - 3.1 ความซื่อสัตย์ สุจริต ร้อยละ 20
 - 3.2 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 40
 - 3.3 ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20
 - 3.4 ความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่น นอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง ร้อยละ 10
 - 3.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน ร้อยละ 10
4. **การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละประเด็น**
 - 4.1 ปรับปรุง 1 คะแนน
 - 4.2 พอใช้ 2 คะแนน
 - 4.3 ดี 3 คะแนน
 - 4.4 ดีมาก 4 คะแนน
 - 4.5 ดีมากเป็นพิเศษ 5 คะแนน
5. **ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ** ปรับปรุง (คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50) พอใช้ (คะแนนร้อยละ 51 – 69) ดี (คะแนนร้อยละ 70 – 79) ดีมาก (คะแนนร้อยละ 80 -89) ดีเยี่ยม (คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป)
6. **วิธีการประเมินตามแบบประเมินผู้ปฏิบัติงานพิเศษปี 2566 โดย**
 - 6.1 ส่วนงานที่ปฏิบัติงาน 80 คะแนน
 - 6.2 สำนักทรัพยากรบุคคล 20 คะแนน

2.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

2.1 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม โดยการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้ปฏิบัติงาน พอช. ตามที่กล่าวข้างต้น คือสถาบันที่มีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองงานของทุกระดับตามระบบแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยมีรายละเอียดแต่ละระดับ ดังนี้

2.1.1 การประเมินทดลองงานผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป) โดยมีหัวข้อการประเมิน พิจารณาจากผลประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหาร 6 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่

- 1) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ 20 คะแนน
- 2) การตัดสินใจและการแก้ปัญหา 20 คะแนน
- 3) ทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (คน งาน เงิน) 15 คะแนน
- 4) ทักษะการพัฒนาทีม 15 คะแนน
- 5) คุณธรรม จริยธรรม 10 คะแนน
- 6) ประสบการณ์และความรู้ความสามารถในตำแหน่ง 20 คะแนน

2.1.2 การประเมินทดลองปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สถาบัน ระดับปฏิบัติการ โดยมีหัวข้อการประเมิน ได้แก่ 1) ความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความตั้งใจทำงาน 4) ความเป็นที่ไว้วางใจ 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การประพฤติตนตามระเบียบวินัย 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 8) ความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.3 การประเมินทดลองปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สถาบัน ระดับผู้บริหารระดับต้น โดยมีหัวข้อการประเมิน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ (เน้นด้านการบริหารงาน คน และงบประมาณ)
 - 1.1 ผลงานเชิงปริมาณ
 - 1.2 ผลงานเชิงคุณภาพ
2. ความสามารถในการบริหาร
 - 2.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
 - 2.2 การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา
 - 2.3 การคิดค้นเชิงกลยุทธ์ ควบคุมวางแผนและกำกับดูแลติดตามงาน
 - 2.4 การบริหาร พัฒนาคูคลากรและทีมงาน
 - 2.5 ความสามารถในการบริหารทรัพยากร
 - 2.6 การพัฒนาระบบงาน

3. ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัว

- 3.1 ความตั้งใจและทุ่มเท กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 3.2 ความสามารถในการสื่อสาร
- 3.3 ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
- 3.4 ความเป็นผู้นำ และมีวุฒิภาวะ

4. จริยธรรม

- 4.1 ความซื่อสัตย์สุจริตและมีวินัยทางการเงิน
- 4.2 การมีวินัย ปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกาขององค์กร
- 4.3 การสร้างความสามัคคีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
- 4.4 การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม

2.1.4 การประเมินทดลองปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สถาบัน ระดับผู้บริหารระดับกลาง โดยมีหัวข้อการประเมิน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ (เน้นด้านการบริหารงาน คน และงบประมาณ)

- 1.1 ผลงานเชิงปริมาณ
- 1.2 ผลงานเชิงคุณภาพ

2. ความสามารถในการบริหาร

- 2.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
- 2.2 การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา
- 2.3 การคิดค้นเชิงกลยุทธ์ การวางแผนและกำกับดูแลติดตามงาน
- 2.4 การบริหาร พัฒนาบุคลากรและทีมงาน
- 2.5 ความสามารถในการบริหารทรัพยากร
- 2.6 การพัฒนาระบบงาน

3. ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะตัว

- 3.1 ความตั้งใจและทุ่มเท กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
- 3.2 ความสามารถในการสื่อสาร
- 3.3 ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ
- 3.4 ความเป็นผู้นำ และมีวุฒิภาวะ

4. จริยธรรม

- 4.1 ความซื่อสัตย์สุจริตและมีวินัยทางการเงิน
- 4.2 การมีวินัย ปฏิบัติตามข้อตกลงและกติกาขององค์กร
- 4.3 การสร้างความสามัคคีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
- 4.4 การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรมอันดีงาม

2.2 สถาบันมีการข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยมีเนื้อหา ดังนี้

2.2.1 ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ให้การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน และใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ได้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ต้องยึดถือในการปฏิบัติงานต่อไป นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 วรรคหนึ่ง (3) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ประกอบมติคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนในการประชุมครั้งที่ 18/2565 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565 คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จึงออกข้อกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566”

ข้อ 2 ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 25 ว่าด้วยประมวลจริยธรรมคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ข้อ 4 นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องแล้ว ให้กรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ยึดมั่นในจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

(1) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิชุมชน ความแตกต่าง ความหลากหลาย ขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

(2) สื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(3) เลือ้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยรวม

(5) ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติ ภูมิ ภาพลักษณ์ของตนเองและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญาความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร

(8) มุ่งส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน โดยหลักการพัฒนาแบบองค์รวมหรือบูรณาการ

(9) ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ 5 ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสำนักทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบจัดทำแผน กำกับติดตาม และรายงานผลต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างน้อยปีละสองครั้ง

ข้อกำหนดจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ และผู้บริหาร
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

“ เปลี่ยนผ่าน สานต่อ สุขุมชนเข้มแข็ง ”

- เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิชุมชน ความแตกต่าง ความหลากหลาย ขององค์กรชุมชนเครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง
- สื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- เลือ้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยรวม
- ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติ ภูมิ ภาพลักษณ์ของตนเอง และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญาความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของทรัพยากร
- มุ่งส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน โดยยึดหลักการพัฒนาแบบองค์รวมหรือบูรณาการ
- ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันในทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

WOC.
เบอร์ 11 ดีดีเพอร์มอริสม
สำหรับกรรมการ ผู้อำนวยการ
และผู้บริหาร โทร. 02-2566

CODI
No Gift Policy

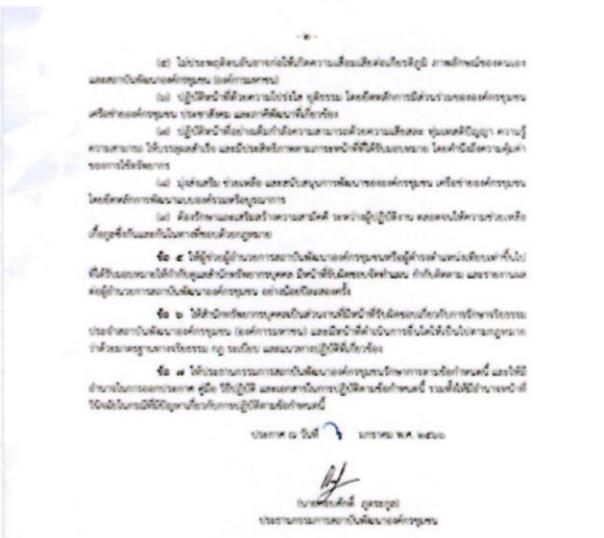
WOC
www.woc.or.th

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ)
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

ข้อ 6 ให้สำนักทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม 5 ประจําสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และมีหน้าที่ดำเนินการอื่นใดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม กฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 7 ให้ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนรักษาการตามข้อกำหนดนี้ และให้มีอำนาจในการออกประกาศ คู่มือ วิธีปฏิบัติ และเอกสารในการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้

ประกาศ ณ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2566 โดย นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล ประธานสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)



2.2.2 พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

DO ควรกระทำ	Don't ไม่ควรกระทำ
1. เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิชุมชน ความแตกต่าง ความหลากหลาย ขององค์กร ชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง	1. ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เข้าใจความแตกต่าง หรือ ความหลากหลายขององค์กร ชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ปฏิเสธการทำงานร่วม
2. สื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	2. ไม่มีการสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ และบิดเบือนข้อเท็จจริง ปกปิดข้อมูลที่ประชาชนควรรู้

DO ควรกระทำ	Don't ไม่ควรกระทำ
3. เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมี ทัศนคติที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	3. เลือกปฏิบัติกับบุคคลที่น่าจะผลประโยชน์กับตน ไม่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชนที่มาติดต่อหรือขอรับบริการ บ้ายเบี่ยง เพราะไม่ใช้หน้าที่ตน ไม่มีทัศนคติที่พร้อม ให้บริการ มองโลกในแง่ที่มีอคติกับประชาชน
4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) โดยรวม	4. ประพฤติปฏิบัติตนที่ทำให้องค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง เช่น การไม่ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและ จริยธรรมของข้าราชการที่ดี
5. ไม่ประพฤติดนินทาจนก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ เกียรติภูมิ ภาพลักษณ์ของตนเองและสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	5. การประพฤติดนินทาจนก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการและไม่ เคารพต่อวิชาชีพของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อเกียรติภูมิ ภาพลักษณ์ของตนเองและสถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน)
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม โดยยึด หลักการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน เครือข่าย องค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีพัฒนาที่ เกี่ยวข้อง	6. การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ซื่อตรง เอื้อผลประโยชน์ แก่พวกพ้อง และใช้อำนาจส่อไปในทางทุจริต คอรัปชั่น การไม่เปิดเผยข้อมูล โครงการและ งบประมาณ รวมถึงผลการดำเนินงาน ของ เครือข่ายองค์กรชุมชน ประชาสังคม และภาคีที่ เกี่ยวข้อง
7. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วย ความเสียสละ ททุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมี ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร	7. การปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เวลาราชการและการใช้ ทรัพยากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานที่มุ่งไปทำ ประโยชน์ส่วนตน ขาดการพัฒนาศักยภาพของ ตนเองเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุ เป้าหมายผลสำเร็จ
8. มุ่งส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการพัฒนา ขององค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน โดย หลักการพัฒนาแบบองค์รวมหรือบูรณาการ	8. การปฏิบัติหน้าที่ ไม่ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ องค์กรชุมชนและเครือข่ายโดยไม่ยึดหลักการเป็น หุ้นส่วนการพัฒนา และไม่มีการประสานความ ร่วมมือเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการ
9. ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือกันในทาง ที่ชอบด้วยกฎหมาย	9. การสร้างความเป็นพรรคพวกและระบบเส้นสาย ซึ่งทำให้เกิดความแตกแยก และเอื้อผลประโยชน์ ต่อพวกพ้องและใช้อำนาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย และจรรยาบรรณที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามระเบียบของการจัดทำประกาศสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ซึ่ง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29(2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550 และความในข้อ 9 แห่งข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ 2 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ในการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในกระบวนการสรรหาคัดเลือกของสถาบัน และเป็นไปตามข้อกำหนด จริยธรรมขององค์กร โดยการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 สามารถสรุปการนำ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ดังนี้

มาสมัคร	มีสิทธิ์ สอบ	มาสอบ	ผ่านข้อเขียนเข้า รับการสัมภาษณ์	ผ่าน สัมภาษณ์	บรรจุเป็น เจ้าหน้าที่	ขึ้นบัญชี สำรอง
59 คน	54 คน	41 คน	18 คน	15 คน	7 คน	7 คน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566 ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน นั้นสถาบันต้องมีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดย ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการสอบ สัมภาษณ์และบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และทดลองปฏิบัติงานจำนวน 90 วัน และประเมินตามหัวข้อการประเมินอย่างรอบด้าน รวมทั้ง 1) ความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความตั้งใจทำงาน 4) ความเป็นที่ไว้วางใจ 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การประพฤติตนตามระเบียบวินัย 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ8) ความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

หลังจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานใหม่จะได้เข้ารับการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการ ทำงาน ในทุกๆด้าน ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมที่ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประจำปีงบประมาณ 2566

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพผู้ปฏิบัติงาน ในกระบวนการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน พอช. ถือว่ามีการสรรหาบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่มีประวัติอาชญากรรม หรือไม่เคยมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์มาก่อน แต่เมื่อเข้ามาทำงานในสถาบัน แล้วยังมีความจำเป็นที่สถาบัน ต้องปลูกฝัง ถ่ายทอด เรื่องของการเป็นคนดี มีจริยธรรม แนวคิดการทำงานเพื่อสังคม ช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส และปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ แบบแผน ปฏิบัติตนให้ดั่งพรหม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสถาบันต้องออกแบบการส่งเสริมด้านการปฏิบัติตนให้คนดีนี้ให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น ทั้งผ่านตัวบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ผ่านการทำงาน ผ่านการสื่อสารช่องทางต่างๆ เป็นต้น

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการการบริหารงานบุคคล

--- ไม่มี ---

ผู้รายงาน

(นางสาวเปรมปรีดิ์ นาราช)

ตำแหน่ง หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

ผู้บังคับบัญชา

(นายพรเทพ ศรีสมพงษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักทรัพยากรบุคคล