

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

**วัตถุประสงค์**

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

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**ปีงบประมาณ** 2566

**วัน/เดือน/ปี** ที่รายงาน 11 เมษายน พ.ศ. 2566

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

**ชื่อประมวลจริยธรรม:** ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

**URL ที่เผยแพร่:** <https://shorturl.asia/OxAlB>

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)**

**ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม** อยู่ระหว่างดำเนินการ

**URL ที่เผยแพร่** อยู่ระหว่างดำเนินการ

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

แบบประเมินจริยธรรมพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

1.1 เมื่อได้ผลการประเมินแบบประเมินจริยธรรมพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทางสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการประเมินผลที่ได้เบื้องต้น โดยหากพบว่ามีบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จะดำเนินการเก็บบันทึกเพื่อส่งบุคลากรดังกล่าวเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการสร้างการรับรู้และเข้าใจทางด้านจริยธรรม เพื่อส่งเสริมและให้บุคลากรนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

1.2 จัดหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับ จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการทำงาน ให้กับบุคลากรในสถาบัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ และปลูกฝังให้มีความตระหนัก ในการสร้างคุณภาพจริยธรรม จรรยาบรรณ อีกทั้งตระหนักถึงความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อองค์กร ตนเอง ลูกค้ำ ผู้มาติดต่อ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงาน และสามารถนำพาองค์กรและตนเองไปสู่ความสำเร็จต่อไป

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

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการประเมินจริยธรรมพนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบ่งออกเป็น

### 2.1 สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานทดลองปฏิบัติงาน โดยต้องมีผลการประเมินจริยธรรม ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 2.2 สายสนับสนุนวิชาการ

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสถาบัน เมื่อปฏิบัติงานครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ครั้งที่ 1 โดยต้องมีผลการประเมินจริยธรรม ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

2) การประเมินบุคคลและประเมินผลงาน พนักงานสถาบันเมื่อปฏิบัติงานครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ครั้งที่ 2 โดยต้องมีผลการประเมินจริยธรรม ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 2.3 สายวิชาการ

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสถาบัน เมื่อปฏิบัติงานครบสัญญา ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยต้องมีผลการประเมินจริยธรรม ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

ทั้งนี้ บุคลากรจะได้รับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เมื่อผลการประเมินออกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะมีการแจ้งให้ผู้ถูกรับการประเมินทราบผล พร้อมอธิบายรายละเอียดให้ทราบ ถึงข้อดีและแนวทางในการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

## 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการดำเนินการประเมินจริยธรรมพนักงานสถาบันฯ ตามที่แจ้งตั้งรายละเอียดในข้อ 2. โดยมีผลการประเมินเฉลี่ย คือ ผ่านเกณฑ์ ตามข้อมูลสรุป ดังนี้

บุคลากร สจล.	ประเภทการประเมิน	ผลการประเมินโดยเฉลี่ย
1. สายสนับสนุนวิชาการ	ทดลองงาน	96.75%
	ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 1	96.50%
	ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 2 (เพื่อบรรจุ)	100%
2. สายวิชาการ	ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างครั้งที่ 1	97%
รวม		97.56%

## 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และสรุปรายงานส่งผู้บริหารเป็นรายปีงบประมาณ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดหลักสูตร หรือกิจกรรม หรือ การให้ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลและสถาบันฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรม พร้อมปฏิบัติอย่างถูกต้อง


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

**หมายเหตุ** กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

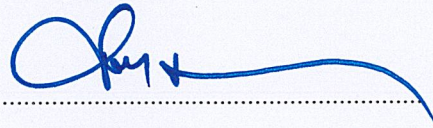
ผู้รายงาน .....



(นางปัทมา สังไวย)

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการ  
สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา .....



(รองศาสตราจารย์ ดร.วิศรุต ศรีรัตนะ)

ตำแหน่ง รักษาการแทนรองอธิการบดี  
ฝ่ายพัฒนานุเคราะห์