

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://opsmoac.go.th/phitsanulok-performance-preview-๔๔๒๑๙๙๑๗๙๑๘๒๓>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

URL ที่เผยแพร่ <https://opsmoac.go.th/phitsanulok-strategic-preview-๔๒๑๒๙๑๗๙๑๘๒๓๕>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการประเมิน ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
 - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด
- ๒) ในแต่ละรอบการประเมินจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง กำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับโดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ๓) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
- ๕) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
- ๖) ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
- ๗) ดำรงตนเป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
 - ๒) รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามระเบียบ กฎหมาย
 - ๓) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
 - ๔) กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - ๕) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
 - ๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
 - ๗) ประพฤติ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้
- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
 - ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
 - ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
 - ๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
 - ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
 - ๖) การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 - ๗) การวางกรอบ หรือสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มาตรการเชิงรุก

- การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออบรมส่งเสริมจริยธรรม
- การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่าย และสำเร็จ
- การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

มาตรการเชิงรับ

- การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

- ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อ มีความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรมความซื่อสัตย์สุจริต

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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



ผู้รายงาน

(นางรุ่งทิพย์ รัตนมณี)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวกนกอร แสงอรุณ)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน

เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก