

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมทางหลวง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <http://www.doh.go.th/content/page/page/๑๘๗๓๖๔>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ในขั้นตอนการพิจารณา มีการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เช่น พฤติกรรมทางจริยธรรม ความประพฤติและประวัติ การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น และประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น แล้วแต่กรณี

๒. รายละเอียด...

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

- มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย และประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ) ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ (๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ข้อ (๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และข้อ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น มีผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย หรือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมทางหลวงกำหนด แล้วแต่กรณี

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- บุคลากรที่มีผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือความประพฤติและประวัติการดำเนินการทางวินัย หรือการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม) ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ของกรมทางหลวง แล้วแต่กรณี มีสิทธิ์ที่จะได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น แล้วแต่กรณี

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เนื่องจากในการประเมินจริยธรรมเป็นเรื่องเชิงนามธรรมและวัดผลได้ยาก ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ควรมีเครื่องมือในการประเมินจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐที่หน่วยงานสามารถนำไปประกอบพิจารณาดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้รายงาน

(นางสาวอุทุมพร กระอ่อมแก้ว)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวชนานันท์ จุละจาริตต์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่