

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการกรมส่งเสริมการเกษตร.....

ปีงบประมาณ2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน27 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....

URL ที่เผยแพร่.....www.doae.go.th/ethics.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมของกรมส่งเสริมการเกษตร.....

URL ที่เผยแพร่www.doae.go.th/ethics.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้กิจกรรม “การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1.1 แจงเวียนและประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่สนใจเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปีตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ กษ 1002/ว 1400 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2565
- 1.2 แจงข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ประสงค์เข้ารับการคัดเลือกจัดทำแบบประวัติและผลงาน เพื่อเสนอให้คณะทำงานคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตรพิจารณา คัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 1.3 คณะทำงานคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตรรายงานผลการคัดเลือกให้อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตรทราบ และจัดทำรายงานเสนอกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเข้าคณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นพิจารณาก่อนประกาศผลการคัดเลือกต่อไป

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

ในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก โดนนพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่างๆ แบ่งเป็น 5 หัวข้อ หัวข้อละ 20 คะแนน คะแนนเต็ม รวม 100 คะแนน โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงออกว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้ง 7 ประการ ตาม พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 หรือไม่ คิดเป็น 20 คะแนน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 ผู้เข้ารับการคัดเลือก จัดทำแบบประวัติ โดยให้มีการรายงานหัวข้อการประเมินในพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงออกว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง 7 ประการ ในแบบรายงาน
- 3.2 การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ประเมินประเมินผ่านแบบประเมินสำหรับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ในหัวข้อการประเมิน “การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม” คะแนนเต็ม 20 คะแนน แบ่งผลการประเมินออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้
 - 1) ดีเด่น = 20 คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ)
 - 2) ดีมาก = 15 คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนแต่ไม่สม่ำเสมอ)
 - 3) ดี = 10 คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน ไม่ครบถ้วน หรือไม่สม่ำเสมอ)

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกแต่ละราย มาคิดรวมกับผลการประเมินในหัวข้อประเด็นต่างๆ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาหาผู้ที่มีความเหมาะสมได้รับการเสนอชื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี โดยเรียงตามลำดับคะแนน ก่อนเสนอชื่อให้คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักใช้ระยะเวลาในการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ประจำปีล่าช้า และกำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานไว้ค่อนข้างจำกัด ส่งผลต่อการดำเนินงานของกรมที่ต้องเร่งพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้มีความเหมาะสม จึงเห็นควรเสนอให้กระทรวงศึกษาธิการที่เป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานของแต่ละปีไว้ล่วงหน้า เพื่อให้แต่ละหน่วยงานได้เตรียมความพร้อม และมีระยะเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ว่าควรนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลใดบ้าง เพื่อที่หน่วยงานในสังกัดการดูแลของสำนักงาน ก.พ. จะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผู้รายงาน 
(...นายภาสกร..พันธุ์อยู่.....)
ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ.....

ผู้บังคับบัญชา 
(.....นายเข้มแข็ง ยุติธรรมดำรง.....)
ตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร.....