

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.....
ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๑๘ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔.....
URL ที่เผยแพร่ <https://www.moac.go.th/anticorruption-dwl-preview-๔๕๑๐๙๑๗๙๑๘๑๕>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำ (ร่าง) ข้อกำหนดจริยธรรมของ สป.กษ. และ นำเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สป.กษ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป.....
URL ที่เผยแพร่ ...ไม่มี.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๒. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น
๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน มีขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด ผลสำเร็จ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะตามที่หน่วยงานกำหนด กลั่นกรองผลการประเมิน ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นและดีมากเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

๒) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ จัดทำแนวทางการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนด ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น คณะกรรมการคัดเลือกฯ รายงานผลให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความเห็นชอบ แจ้งรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้กระทรวงศึกษาธิการพิจารณา และประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่นของหน่วยงาน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ

๓) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น มีขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกลั่นกรอง คณะกรรมการกลั่นกรองฯ กำหนดวิธีการในการดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองโดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้างต้นให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป คณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาการกลั่นกรองให้ได้ผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้ทราบเป็นการทั่วไป

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

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ได้นำพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคีร์แห่งความเป็นข้าราชการ เป็นต้น

๒) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ตามคู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งได้นำเอาประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ มาใช้เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งต้องมีการตรวจสอบประวัติข้าราชการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยต้องไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย และไม่เคยอยู่ระหว่างการสอบสวนในคดีอาญา โดยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาเป็นองค์ประกอบการคัดเลือกและเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย ๒ ด้าน ได้แก่ การประเมินความประพฤติ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมี ๕๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน สำหรับองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ แบ่งเป็น ๔ หัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ตามแบบประเมินสำหรับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

๓) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ๒ ส่วน ประกอบด้วย ๑) การตรวจสอบประวัติทางวินัยย้อนหลัง และ ๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพิจารณาการกลั่นกรองฯ ในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรภาครัฐแนวใหม่ โดยยึดหลักสมรรถนะ และหลักผลงาน ๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จากการพิจารณาผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ รวมถึงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร จัดสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร ๓) การรักษาวินัย และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎระเบียบของทางราชการ ด้วยความถูกต้อง รับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งในการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนคุณธรรม จริยธรรม เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมิน การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก โดยกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกให้คะแนนจากประวัติการดำเนินการทางวินัยและความประพฤติประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนคำนึงถึงคุณภาพของงาน และการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามสมรรถนะ ที่กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมีการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การให้รางวัลในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนในการดำเนินการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะเป็นการดำเนินการของหน่วยงานในการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของบุคลากรเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อาจส่งเสริมให้เกิดการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการพัฒนาทางจริยธรรมในส่วนบุคคลให้มากขึ้น โดยการจัดโครงการ/กิจกรรมในการปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกทางจริยธรรมส่งผลให้บุคลากรมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการต่อไป

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นหลักในการประเมินคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการภายในหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การนำการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครอบคลุมต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน จึงควรกำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมินต่างๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบแข่งขันของหน่วยงาน การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน การย้ายข้าราชการ และการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารของหน่วยงานในระดับต่างๆ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาการกระทำผิดทางวินัย รวมถึงยังให้ผู้เข้ารับการประเมินตระหนักถึงการดำรงตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ผู้รายงาน

(นายปฐมพงศ์ สุขใสเมือง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางวลีพร นนทิการ)

ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์