แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๔ เมษายน ๒๕๖๖ และ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรมสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/somchaju/File%20PDF/Ethicalrequirements2566OK.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากร

๒. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานเดิมของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นำผลการประเมินไปใช้ในการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ สำหรับผู้มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือได้รับรางวัลเชิดชูด้านต่าง ๆ

๒. เพื่อให้โทษ สำหรับผู้กระทำผิดกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ และได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

๓. เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคล โดยลดการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจและสามารถเปิดเผยได้

รายละเอียด...

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ของบุคลากรมีขั้นตอนที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อต่าง ๆ ตามข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาที่เป็นกรอบตัวชี้วัดของหน่วยงานภายใต้สังกัด โดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินในแต่ละหน่วยงานจะมีการทำข้อตกลงในการประเมินร่วมกัน เพื่อให้รับทราบหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินร่วมกัน ซึ่งผลระดับคะแนนดังกล่าวจะนำไปรวมกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) และจะส่งผลทำให้บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ดีเด่น (ระดับคะแนน ร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐)

ดีมาก (ระดับคะแนนร้อยละ ๘๐ – ๘๙)

ดี (ระดับคะแนนร้อยละ ๗๐ – ๗๙)

พอใช้ (ระดับคะแนนร้อยละ ๖๐ – ๖๙)

ต้องปรับปรุง (ระดับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นต้น

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรได้รับยกย่องเชิดชูเป็นบุคลากรดีเด่น หรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้นำมาประกอบการพิจารณาโดยผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน แล้วปรากฏว่าบุคลากรรายใดที่มีประวัติตามเกณฑ์ดังกล่าว ให้พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมด้วย

๒. การตรวจประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ของบุคลากรใหม่ที่เข้าปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยจะต้องตรวจสอบประวัติอาชญากรรม / พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม โดยการตรวจสอบจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งหากผลของการตรวจสอบออกมาแล้วปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีประวัติที่เกี่ยวกับอาชญากรรมต่าง ๆ หรือมีพฤติกรรมบกพร่องต่อจริยธรรมซึ่งจะส่งผลต่อคุณสมบัติในการแต่งตั้งเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อไป

โดยรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่กำหนดไว้ทั้ง ๘ ข้อนี้ จะต้องดำเนินการการประเมิน ดังนี้

พฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมด้วย

O ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

O ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

O กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

O คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

O มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ปฏิบัติหน้าที่...

O ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

O ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

O การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

การประเมินพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos)

O แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

O ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมที่จะแก้ไขและปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาด

O ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิด ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

O ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน ไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ของตน มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

O ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทน มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ ที่มีเหตุผล มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี

O ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค ให้บริการด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

O ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยนำหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย

O นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนด้วยความพอประมาณ โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

O ดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือทำลาย ความมั่นคงของชาติ ให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย

O กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ นำข้อมูลสำคัญหรือความลับของหน่วยงานไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ โดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งละเมิดลิขสิทธิ์

O อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อ เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน ในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย

O ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

O ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

O เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และทัศนคติทางการเมือง อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

O กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุ ให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและทางราชการ แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรม อันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ

O ฟุ่มเฟือยหรือดำรงตน เกินฐานานุรูปแห่งตน

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (จิตอาสาและการพัฒนาศักยภาพ)

.....

.....

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน .....
(นางสุวรรณี ศิลาวิลาศภักดี)
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา .....
(นายสมบัติ ธนพัฒนพงศ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต