

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://www.pacc.go.th/pacc_๒๐๑๕/uploads/files/pr๒๐๒๓/endethics%๒๐๐๓๙-.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน.ป.ป.ท.

URL ที่เผยแพร่ https://www.pacc.go.th/pacc_๒๐๑๕/uploads/files/pr๒๐๒๓/law-ethics-๐๓๙-.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน.ป.ป.ท. ได้กำหนดให้ผู้ประเมิน พิจารณาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ถูกประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยผ่านการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการในหัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม”

(๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้กำหนดให้คณะกรรมการ พิจารณาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ของผู้เข้ารับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในหัวข้อ “ความประพฤติ”

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการดำเนินการ ได้แก่ (๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำนักงาน.ป.ป.ท. ได้กำหนดรายละเอียดประกอบการพิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งที่มีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

/ ประมวลจริยธรรม...

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	กิจกรรม	
	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	✓	✓
(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	✓	✓
(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	✓	✓
(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ	✓	✓
(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ	✓	✓
(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	✓	✓
(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน	✓	✓

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงาน ป.ป.ท. ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๒ กิจกรรมสำคัญ ได้แก่ (๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ(๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีต่อการการปฏิบัติตน และรักษาคุณภาพความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการรักษาข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ท. สำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้กำหนดให้การพิจารณาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรูปแบบการประเมินมาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในส่วนสมรรถนะหลักของข้าราชการในหัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” โดยให้ความสำคัญและกำหนดค่าน้ำหนักในการให้คะแนนที่ ร้อยละ ๓๐

(๒) การคัดเลือก...

(๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำนักงานได้กำหนด ให้มีการพิจารณาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในหัวข้อ “ความประพฤติ” โดยให้ความสำคัญและกำหนดค่าคะแนนที่ ๒๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -



ผู้รายงาน

(นายณรงวิทย์ สุวรรณสิทธิ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ผู้บังคับบัญชา

(นายพุมพิพงษ์ เลิศสถิตย์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ