

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://dbd.go.th/download/personal_file/ita/๒๕๖๖/๐๓๙.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

URL ที่เผยแพร่ - อยู่ระหว่างดำเนินการ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๒ เสนออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๓ เสนออธิบดีเพื่อให้ความเห็นชอบการนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

๑.๔ นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๔.๑ ทำหนังสือแจ้งผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ให้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ได้บังคับบัญชา โดยกำหนดลำดับชั้นในการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชายน้อย ๒ ระดับชั้น คือผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่ม) และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ คือ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม)

(๒) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม)

(๓) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และอำนวยการระดับสูง ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ (รองอธิบดีที่กำกับดูแล หรืออธิบดี (กรณีที่เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดี))

๑.๔.๒ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ส่งแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ มายังกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม

๑.๔.๓ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ตรวจสอบคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๔.๔ กรณีผู้รับการประเมินได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม จะมีหนังสือแจ้งไปยังผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม พิจารณาจัดให้ผู้รับการประเมินที่ได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน เข้าอบรมในหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่กรมหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นต่อไป

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

นำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

- ๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

.....
-ไม่มี-
.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน หากผู้รับการประเมินได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจัดให้ผู้รับการประเมินเข้าอบรมในหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
-ไม่มี-
.....
.....
.....
.....
.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน



(ว่าที่ร้อยตรีเกียรติวัฒน์ แก้วมูลกิจ)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวปจิริยา โนนทิง)

ตำแหน่ง

หัวหน้ากลุ่มการเจ้าหน้าที่