

แบบฟอร์มการรายงานผล การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

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

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
URL ที่เผยแพร่ <https://www.nrct.go.th/Portals/o/Document/ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ๒๕๖๕

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำผลจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้เครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และผลงานดีเด่น ซึ่งเป็นผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับโดยทั่วกัน

แบบประเมินสำหรับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง

สังกัด..... กลุ่ม/ฝ่าย/งาน

ความสัมพันธ์กับผู้ประเมิน

คำชี้แจง กรณีส่วนราชการเห็นว่าข้าราชการในสังกัดรายใดสมควรได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการรายนั้น ประเมินประวัติและผลงานของข้าราชการ ในแบบประเมินฯ นี้ ซึ่งประกอบด้วย ๕ หัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และผลงานดีเด่น ซึ่งแต่ละหัวข้อมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน คือ ๒๐ คะแนน และมีคะแนนรวมสุทธิ ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้ ขอให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง (ดีเด่น หรือดีมาก หรือดี) ของผลการประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น = ๒๐ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนและสม่าเสมอ)

ดีมาก = ๑๕ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนแต่ไม่สม่าเสมอ)

ดี = ๑๐ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน ไม่ครบถ้วนหรือไม่สม่าเสมอ)

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน		
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
ก. การครองตน (๒๐ คะแนน)			
ประเด็นพิจารณา ๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย ๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง			
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
ข. การครองคน (๒๐ คะแนน)			
ประเด็นพิจารณา ๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ ๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ ๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน			
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
ค. การครองงาน (๒๐ คะแนน)			
ประเด็นพิจารณา ๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒. ความรับผิดชอบต่องานที่ ๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน ๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม			

	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (๒๐ คะแนน)			
<p>ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p>			
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
จ. ผลงานดีเด่น (๒๐ คะแนน)			
<p>ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุทสาหะ</p>			
รวมคะแนน ก - จ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)			

๒.๒ มีคณะกรรมการพิจารณาข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งพิจารณาข้อมูล ความเหมาะสมของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ในการพิจารณาข้อมูล พฤติกรรมการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และผลงานดีเด่น ซึ่งเป็นผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับโดยทั่วกัน และนำผลคะแนนที่ได้จากการพิจารณา สรุปผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๒.๓ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนดีเด่น จะพิจารณาตามหัวข้อการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และผลงานดีเด่น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ผลการประเมินระดับ ดีเด่น = ๒๐ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอ)
- ผลการประเมินระดับ ดีมาก = ๑๕ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน อย่างครบถ้วนแต่ไม่สม่ำเสมอ)
- ผลการประเมินระดับ ดี = ๑๐ คะแนน (ผู้รับการประเมินมีคุณสมบัติ หรือแสดงพฤติกรรมตามหัวข้อการประเมิน ไม่ครบถ้วนหรือไม่สม่ำเสมอ)

๒.๔ เมื่อรวมกันทุกหัวข้อการประเมินแล้ว จะมีคะแนนรวมสุทธิ ๑๐๐ คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ดังสรุปผลคะแนนตามตารางที่ปรากฏ

ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการประเมิน	ผลคะแนนการประเมินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น															
	ผู้สมัครคนที่ 1				ผู้สมัครคนที่ 2				ผู้สมัครคนที่ 3				ผู้สมัครคนที่ 4			
หัวข้อการประเมิน	แผ่นที่ 1	แผ่นที่ 2	แผ่นที่ 3	แผ่นที่ 4	แผ่นที่ 1	แผ่นที่ 2	แผ่นที่ 3	แผ่นที่ 4	แผ่นที่ 1	แผ่นที่ 2	แผ่นที่ 3	แผ่นที่ 4	แผ่นที่ 1	แผ่นที่ 2	แผ่นที่ 3	แผ่นที่ 4
ก. การครองตน (20 คะแนน)	20	15	20	15	15	15	20	10	15	15	20	15	15	15	20	20
ข. การครองตน (20 คะแนน)	20	20	20	20	15	15	20	15	15	20	15	10	15	15	20	15
ค. การครองงาน (20 คะแนน)	20	20	20	20	15	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (20 คะแนน)	20	15	20	20	15	15	20	20	15	20	20	20	15	15	20	20
จ. ผลงานดีเด่น (20 คะแนน)	15	20	15	15	15	20	20	15	20	15	20	20	15	15	20	15
รวมคะแนน ก - จ (100 คะแนน)	95	90	95	90	75	85	95	80	85	90	95	85	80	80	100	90
ค่าเฉลี่ยคะแนนกรรมการ 4 ท่าน (100 คะแนน)	92.5				83.75				88.75				87.5			

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พบว่า ผลจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับดีเด่น ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนพึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่สิ่งที่มีความสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจสูงสุดให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรม คือ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ อาจจะไม่ใช่ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือตำแหน่ง แต่เป็นการยกย่อง เชิดชู เพื่อให้ผู้พึงรักษามาตรฐานทางจริยธรรมเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่และเกียรติของตนเอง และเกิดการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ กำหนดให้มีการประกาศ เชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดที่มี จริยธรรมและคุณธรรม ดีเด่น โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางจริยธรรมและคุณธรรม ๗ ประการ และคุณธรรมตามหลักความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสาและกตัญญู โดยจัดทำเกียรติบัตรและประชาสัมพันธ์ยกย่อง เชิดชู ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๔.๒ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ นำแนวทางการประเมินพฤติกรรมดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดหัวข้อในการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการจัดอบรมให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุคลากร ตระหนัก และยึดมั่น ถือปฏิบัติในการปฏิบัติราชการ รวมถึงการใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรด้านจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวอวิศรี ยก่อง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นางเพลินจิตต์ นกสกุล)

ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มทรัพยากรบุคคล.....