

แบบฟอร์มการรายงานผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ส่วนทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 13 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://www.dmr.go.th/ethics_government_officer/

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมทรัพยากรธรณี

URL ที่เผยแพร่ https://www.dmr.go.th/ethics_law/

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินสมรรถนะหลัก ตามประกาศกรมทรัพยากรธรณี ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2555 เรื่อง การกำหนดพฤติกรรมบังคับและระดับของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของกรมทรัพยากรธรณี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ กรมทรัพยากรธรณี ซึ่งยังคงนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
การประเมินสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน
ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ
และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถ ในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการข้าราชการในรอบที่ 1 ตามบันทึกที่ สลก. 06/983 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2566 เรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบ 1 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566) ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำ แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศกรมทรัพยากรธรณี ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2555 เรื่อง การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้และระดับของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของกรมทรัพยากรธรณี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ กรมทรัพยากรธรณี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการประเมินพฤติกรรมตามแบบประเมินสมรรถนะหลักที่กำหนด โดยมีการกำหนด ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะหลัก ซึ่งมีเกณฑ์แบ่งตามประเภทและระดับของตำแหน่ง และประเมิน พฤติกรรมตามระดับสมรรถนะและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้ตามที่กำหนดในประกาศกรมทรัพยากรธรณี

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

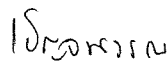
- ไม่มี -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

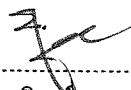
.....
.....
.....
.....
.....

ผู้รายงาน



(นางสาวเบญจพรณ บุญเล็ก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายภาสวิญ จุลมูล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล