แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://www.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/110/2023/03/ประมวลจริยธรรม-2564.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

URL ที่เผยแพร่ https://www.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/110/2023/03/ข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุม.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน สรุปขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน

๑.๑ ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด หรือ สำนัก กอง ศูนย์ สำรวจและตรวจสอบข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสังกัด ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ ภายในห้วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๑.๒ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด หรือ สำนัก กอง ศูนย์ พิจารณาคุณสมบัติบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีองค์ประกอบ ประวัติทางวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งด้วย มีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน พิจารณาแต่งตั้งวันบรรจุเข้ารับราชการจนถึงวันที่ขอรับการประเมิน กรณีการได้รับการล้างมลทินแล้วให้ถือว่าผู้นันยังคงมีประวัติการกระทำความผิดทางวินัยตามฐานความผิดที่ถูกลงโทษ ไม่ใช่ไม่เคยถูกลงโทษมทางวินัย ดังนี้

๑) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยเลย ๕ คะแนน
๒) เคยถูกลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ๓ คะแนน
๓) เคยถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง ๐ คะแนน

๑.๓ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด หรือ สำนัก กอง ศูนย์ ประเมินคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑.๔ หน่วยงานรวบรวมรายละเอียดแบบประเมินบุคคล และเค้าโครงผลงาน ส่งให้กรมตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๕ กรมตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลการประเมิน คุณลักษณะเฉพาะบุคคล แล้วจะแจ้งรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จัดทำเอกสารผลงาน ตามรายละเอียดที่กำหนดเพื่อส่งให้กรมการพัฒนาชุมชน

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

รายละเอียดการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ความสอดคล้อง		
		ประมวลจริยธรรม	ข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมฯ	Dos & Don'ts
๑. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขหรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๕	ข้อ ๕	ข้อ ๕	Dos ข้อ ๕
๒. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ไขปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๕	ข้อ ๓	ข้อ ๓	Dos ข้อ ๓
๓. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	๕	ข้อ ๕	ข้อ ๕	Dos ข้อ ๕
๔. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	ข้อ ๕	ข้อ ๕	Dos ข้อ ๕

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ความสอดคล้อง		
		ประมวลจริยธรรม	ข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมฯ	Dos & Don'ts
๕. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาด - ก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๐	ข้อ ๒	ข้อ ๒	Dos ข้อ ๒
๖. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาวินัย - รักษาคำพูด มีสัจจะ เชื่อถือได้ - มีจิตสำนักในการเป็นข้าราชการ - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	๑๐	ข้อ ๗	ข้อ ๗	Dos ข้อ ๗
๗. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - การอุทิศเวลาให้ทางราชการ - การช่วยเหลืองานส่วนรวม	๕	ข้อ ๔	ข้อ ๔	Dos ข้อ ๔
๘. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและการมีมนุษยสัมพันธ์ - ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๕	ข้อ ๕	ข้อ ๕, ๘	Dos ข้อ ๕

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กระบวนการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นการพัฒนาระบบการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมการพัฒนาชุมชนจะแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้นั้น ต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของกรมการพัฒนาชุมชน โดยการประเมินคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้กำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน จะพิจารณาเรื่อง (๑) คุณสมบัติของบุคคล (๒) ประวัติการศึกษา (๓) ประวัติการรับราชการ (๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๕) ประสบการณ์ในการทำงาน (๖) ผลการปฏิบัติราชการ และ (๗) ประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน

๓) เค้าโครงผลงาน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะพิจารณาเค้าโครงผลงานตามที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ๓ องค์ประกอบ ดังนี้ (๑) ประโยชน์ของผลงาน ๓๐ คะแนน (๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน (๓) คุณภาพของงาน ๑๕ คะแนน

๔) ข้อเสนอแนะแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน คณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นฯ จะเนินการพิจารณาตามที่ อ.ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ๓ องค์ประกอบ ดังนี้ (๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ๑๐ คะแนน (๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ ๒๐ คะแนน (๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑๐ คะแนน

โดยจะมีคะแนนเต็มทั้งหมด ๒๐๐ คะแนน ผู้ที่จะถือว่าผ่านการประเมินบุคคล จะต้องเป็นผู้ที่มีผลคะแนนองค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนะแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจะอยู่ในส่วนของขั้นตอนที่ ๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ ๒

๕. ปัญหา/อุปสรรค

การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๖. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการมอบนโยบายเรื่องจริยธรรมให้บุคลากรรับทราบได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง

ผู้รายงาน .....

(นางสาวจงกลนี งามทรง)

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายชูชีพ พงษ์ไชย)

รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน