

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.....

ปีงบประมาณ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงานเมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมข้อบังคับกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศว่าด้วย มาตรฐานทางจริยธรรม
ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๓...

URL ที่เผยแพร่ : https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?filename=contents_attach/659097/659097.pdf&title=659097&cate=2150&d=0

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดตัวชี้วัดรายสำนัก/รายบุคคล (Common KPI) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้การเข้าร่วมกิจกรรม และ/หรือการเข้าฝึกอบรม รวมทั้งการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม เป็นตัวชี้วัดรายสำนักและรายบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ให้ความเห็นและเสนอแนวทาง ให้ใช้กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการเข้าร่วมกิจกรรม และ/หรือการเข้าฝึกอบรม รวมทั้งการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม เป็นตัวชี้วัดรายสำนักและรายบุคคล (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕)

๑.๒ กรมเห็นชอบตามความเห็นและแนวทางของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมฯ ตามข้อ ๑.๑ (เดือนธันวาคม ๒๕๖๕)

๑.๓ กลุ่มงานพัฒนาระบบราชการ และกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและคุ้มครองจริยธรรม ทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และกำหนดเป้าประสงค์ที่สำคัญ กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับกรมสู่ระดับสำนัก/กลุ่มงาน/รายบุคคล (เดือนธันวาคม ๒๕๖๕)

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

๒.๑ ในการเข้าร่วมกิจกรรม และ/หรือการเข้าฝึกอบรม รวมทั้งการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ (ประเมินพฤติกรรม) จากการจัดกิจกรรม โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปปรับใช้ในการทำงาน และการใช้ชีวิต เพื่อให้เกิดการสะท้อนการมีคุณธรรมที่เพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

๒.๒ ตัวชี้วัด (Common KPI) ของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรของกรม ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กำหนดเป็น จำนวนการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ กรมที่บุคลากรในสำนักเข้าร่วมภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๘ กิจกรรม และให้ระดับคะแนน ตัวชี้วัดแปรผันตามจำนวนกิจกรรมที่เข้าร่วม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ ตัวอย่าง ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ (ประเมินพฤติกรรม) จากการจัดกิจกรรม โดยใช้ แบบสอบถาม ถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปปรับใช้ในการ ทำงาน และการใช้ชีวิต เพื่อสะท้อนการมีคุณธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ผลการประเมิน พบว่า ร้อยละ ๙๔ ของผู้เข้ารับ การอบรมสามารถนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงาน และการใช้ชีวิต เพื่อสะท้อนการมีคุณธรรมที่เพิ่มมากขึ้นได้

๓.๒ ตัวชี้วัด (Common KPI) ของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรของกรม ส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เป็นตัวชี้วัด รอบ ๑๒ เดือน ซึ่งจะประเมินผลภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมใช้ตัวชี้วัด (Common KPI) ของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรของ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ รอบ ๑๒ เดือน (ตามข้อ ๒.๒ และ ๓.๒) ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การนำเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรม และ/หรือการเข้าฝึกอบรม รวมทั้งการจัดกิจกรรม Knowledge Sharing ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรม มากำหนดเป็นตัวชี้วัดรายสำนัก/รายบุคคล (Common KPI) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และตระหนักรู้ในเรื่อง จริยธรรมของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน
(นางสาวอุษาศรี เขียวระยับ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน
(นางสาวกานดา อนันตกุล)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา

(นายชัพพล โจนเสน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง