

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..กรมโยธาธิการและผังเมือง.....

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..20 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564.....

URL ที่เผยแพร่ https://office.dpt.go.th/web-upload/33x91c391ba1d84e86abe95739e728dc960/filecenter/admin_dptadmin29/pdf/ethics2564.pdf.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2564.....

URL ที่เผยแพร่ https://office.dpt.go.th/web-upload/33x91c391ba1d84e86abe95739e728dc960/filecenter/admin_dptadmin29/pdf/spec_2564.pdf.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) และรอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน 2566) (อยู่ระหว่างดำเนินการ).....

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ได้นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม.....

ประกาศกรมโยธาธิการและผังเมือง เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 เมษายน 2566.....

URL.....: https://office.dpt.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/202304/m_document/20472/2737/file_download/5ea7ad080cfcaf7657a8765c88c8896c.pdf.....

ประกาศกรมโยธาธิการและผังเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง.....

URL.....: https://office.dpt.go.th/web-upload/4xceb3b571ddb70741ad132d75876bc41d/202204/m_document/20472/2737/file_download/227b51a687230d60081fa83037e18eb7.pdf.....

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

..... การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) โดยนำพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2564 มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลัก เพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยมีน้ำหนักคะแนน ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมรรถนะหลัก ในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ได้แบ่งระดับการประเมิน เป็น 6 ระดับ ดังนี้

..... ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

..... ระดับที่ 1 มีความสุจริต – ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องกฎหมาย และวินัยข้าราชการ

..... ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ – รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้ในการปฏิบัติหน้าที่

..... ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ – ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ

..... ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง – กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจ ให้แก่ผู้เสียประโยชน์

..... ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม – ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

..... กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้ดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ของบุคลากรในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งมีสรุปผลได้ ดังนี้

1) ข้าราชการ			
..... ระดับดีเด่น	จำนวน	579	คน
..... ระดับดีมาก	จำนวน	227	คน
..... ระดับดี	จำนวน	11	คน
2) ลูกจ้างประจำ			
..... ระดับดีเด่น	จำนวน	57	คน
..... ระดับยอมรับได้	จำนวน	86	คน
3) พนักงานราชการ			
..... ระดับดีเด่น	จำนวน	400	คน
..... ระดับดีมาก	จำนวน	101	คน

ทั้งนี้ กรมฯ....

ทั้งนี้ กรมฯ ได้มีโครงการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของกรมโยธาธิการและผังเมือง ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมโยธาธิการและผังเมือง กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวนทั้งสิ้น 51 คน ทั้งนี้ กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และมีพิธีมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ อีกทั้งเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสังกัด ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2564 ต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมโยธาธิการและผังเมือง ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่างๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง พ.ศ. 2564 อีกทั้งปฏิบัติตามให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติตามด้านจริยธรรม (Do & Don't) ของกรมโยธาธิการและผังเมือง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน

(นางสาวสมจิตร สุขชัย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชา

(นายเกิดศักดิ์ ยะโสธร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่