

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ..๒๕๖๖

วัด/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ https://www.nia.go.th/media/oit_documents/๒๐๒๓/๐๔/O๓๙_ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.pdf

๓. ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมสำนักข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://www.nia.go.th/media/oit_documents/๒๐๒๓/๐๔/O๓๙_ข้อกำหนดจริยธรรม_สขช._๗_เม.ย.๖๖.pdf

๔. พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ชื่อแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://www.nia.go.th/media/oit_documents/๒๐๒๓/๐๔/O๔๐_แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน_vCvQN๒j.pdf

๕. ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในการเลื่อนเงินเดือน ในส่วนของการประเมินสมรรถนะหลักในเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๒. การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทุกประเภท ประกอบด้วย ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๕.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการในการเลื่อนเงินเดือน ในส่วนของการประเมินสมรรถนะหลักในเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๒. กำหนดองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. พิจารณาคณสมบัติในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติ การปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รวมถึงประวัติทางวินัย

๕.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการทราบ และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๕.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สามารถคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๕.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน

๕.๕ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ระบุปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

หมายเหตุ

กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี