

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 21 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

URL ที่เผยแพร่

<https://www.nimt.or.th/main/wp-content/uploads/2015/11/sys-planing-580-306.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของพนักงานสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

URL ที่เผยแพร่ https://www.nimt.or.th/main/?page_id=317

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ส่วนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล สำหรับพนักงานที่มีใช้ตำแหน่งบริหาร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ประกาศใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2565 รายละเอียดตามบันทึกข้อความที่ มว 6105.2/127 ลงวันที่ 29 กันยายน 2565

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

1. ความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงาน สัดส่วนน้ำหนัก 5 คะแนน
พิจารณาถึง การรับรู้และตระหนักถึงภาระงานที่จะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา โดยไม่ต้องมีการทวงถามจากผู้มอบหมายหรือผู้รับบริการ
2. ความมีน้ำใจ เสียสละและอุทิศเวลาเพื่อนงาน สัดส่วนน้ำหนัก 5 คะแนน
พิจารณาถึง การเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในกรณีที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มโดยไม่ทราบล่วงหน้า หรือมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ
3. การรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และกฎเกณฑ์ในการทำงาน สัดส่วนน้ำหนัก 3 คะแนน
พิจารณาถึง การปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับกฎเกณฑ์การทำงานและจรรยาบรรณของสถาบัน รวมทั้งปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตาม

(3) การรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และกฎเกณฑ์ในการทำงาน สัดส่วนน้ำหนัก 3 คะแนน
พิจารณาถึง การปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ข้อบังคับกฎเกณฑ์การทำงานและ
จรรยาบรรณของ สถาบัน รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตาม

(4) จิตสำนึกในการบริการ สัดส่วนน้ำหนัก 3 คะแนน
พิจารณาถึง การมีจิตสำนึกและถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องให้บริการแก่
ผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานทุกระดับด้วยความเสมอภาค ความเต็มใจ
และแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ

(5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น สัดส่วนน้ำหนัก 2 คะแนน
พิจารณาถึง การปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยให้ความร่วมมือ
กับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และแสดงบทบาทที่เหมาะสมของการเป็นสมาชิกกลุ่ม และ/
หรือผู้นำกลุ่ม

(6) ความร่วมมือในกิจกรรมของส่วนรวม สัดส่วนน้ำหนัก 2 คะแนน
พิจารณาถึง การมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ
หน่วยงานและของ สถาบัน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่สถาบันประกาศ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการขึ้นเงินเดือน
ประจำปี และการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานภาครัฐควรเน้นให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความตระหนักถึงคุณธรรม
จริยธรรมเป็นหลักสำคัญ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน 

(นายเจนนิพัฒน์ ยะอนันต์)

ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารกลาง

ผู้บังคับบัญชา พลตำรวจโท 

(พรชัย สุธีรคุณ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ