



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมอนามัย
(นพ.อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)
เลขที่ 31322
รับวันที่ 25 เม.ย. 2566
เวลา 10.00

กรมอนามัย
เลขรับ 31322
วันที่ 25 เม.ย. 2566
เวลา 09.28 น.

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๓๖

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/๒๖๓๕ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมอนามัย

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหน่วยงานต้องมีการรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ กระบวนงาน (การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล และการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามแบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว จะเป็นพระคุณ

(นางวรรณภา กางกั้น)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

• เห็นชอบ
• ลงนามแล้ว

๒๕/เม.ย.๖๖
(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมอนามัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 24 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://ethics.anamai.moph.go.th/pramwlcchrythrmkhaaraachkaarphleruue>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

กิจกรรมที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ระดับบุคคล

1.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลในส่วนของผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง อีกทั้งในส่วนของพนักงานราชการนำไปใช้ในการจ้างต่อหรือเลิกจ้างด้วย

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

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลประเมินสมรรถนะ ของข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งในการประเมินสมรรถนะ มีการระบุการประเมิน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม สำหรับลูกจ้างประจำประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ในการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ระบุการประเมินด้านการรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

1.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ผู้ได้รับการประเมินที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อีกทั้งได้รับการต่อสัญญาเพื่อปฏิบัติงานที่กรมอนามัย

1.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล กรมอนามัยกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินสมรรถนะ ของข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งในการประเมินสมรรถนะ ระบุการประเมินดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การกำหนดประเมินการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม สำหรับลูกจ้างประจำมีองค์ประกอบในการประเมินประกอบด้วย การประเมินผลงานและการประเมิน

คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ในการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ระบุการประเมินดังนี้ ความสามารถและ
อุตสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ ความรับผิดชอบ
ความร่วมมือ สภาพการปฏิบัติงาน การวางแผน และความคิดริเริ่ม ซึ่งในการประเมินสมรรถนะมีการกำหนด
แนวทางการประเมินสมรรถนะ และมีการกำหนดนิยามสำหรับผู้บังคับบัญชาในพิจารณาประกอบการประเมิน
พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

กิจกรรมที่ 2 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ (กรณี วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก
และนักเรียนทุนรัฐบาล)

2.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

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

- ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เกี่ยวกับพฤติกรรม ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมใด
ควรกระทำไม่ควรกระทำ การพบเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องจะต้องตัดสินใจหรือมีแนวทางปฏิบัติตนอย่างไร เป็นต้น

2.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และนักเรียนทุน เป็นผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมจึงผ่านเกณฑ์พิจารณา

2.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กำหนดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา โดยมีการกำหนดสัดส่วน
คะแนนที่ชัดเจน ประเมินโดยใช้ข้อคำถามให้ประเมินตนเองก่อนการสัมภาษณ์ และกรรมการ
จะมีข้อคำถามเพื่อประเมินทางจริยธรรมในกระบวนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและจะให้คะแนน
หากคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ มากกว่าร้อยละ 60 จะเป็นผู้ผ่านการประเมิน

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 

นางวรรณภา กางกั้น
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา 

(**นายบรรณพล แก้วสัมฤทธิ์**)
ตำแหน่ง **รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน**
อธิบดีกรมอนามัย