

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ...กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข.....
ปีงบประมาณ... พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๑๐ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม...ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....
URL ที่เผยแพร่...<https://bit.ly/๓ZYLx๙๙s>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม...ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมการแพทย์แผนไทย
และการแพทย์ทางเลือก พ.ศ. ๒๕๖๖.....
URL ที่เผยแพร่...<https://bit.ly/๔๐Xmp๔๘u>.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้
.....
๑. องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน.....
.....
๒. องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ.....

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
.....
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการประเมินฯ ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผล
สัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
และจริยธรรม.....

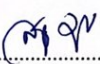
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
.....
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีพฤติกรรมที่ดี ยึดมั่นในความจริง
ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
ให้กับตนเองและพวกพ้อง.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
.....การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่
ที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ ตามวิธีการ
ที่หน่วยงานกำหนดไว้ เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อน
เงินเดือน การแต่งตั้ง.....

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
.....ด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ใต้ไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ
บริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 
(..... (นายชীরภัทร์ ชัยจรณ))
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....

ผู้บังคับบัญชา 
(..... (นางสาวสกุลฉา ชิริยะศรีไพโร))
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล.....