

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา.....

ปีงบประมาณพ.ศ...๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๒๔ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....

URL ที่เผยแพร่... <https://www.tmd.go.th/media/ita-pdf/phamon.PDF>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อบังคับกรมอุตุนิยมวิทยา ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๕๓

URL ที่เผยแพร่ : <http://intranet.tmd.go.th/Intranet/uploads/Docs-๒๕๕๕/hr-๐๒๐๗.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

: การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) ขั้นตอนการรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรมอุตุนิยมวิทยา มีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ว่าง จำนวน ๒๐ อัตรา และเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กรมอุตุนิยมวิทยาได้ประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๒๐ ตำแหน่งประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส ๑๙ ตำแหน่ง และนายช่างไฟฟ้าอาวุโส ๑ ตำแหน่ง โดยให้ผู้ที่มีความประสงค์เข้ารับการคัดเลือก ยื่นความประสงค์พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑.๑) แบบข้อมูลบุคคล

(๑.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๑.๓) แบบการแสดงผลงาน

เมื่อครบกำหนดแล้ว กรมอุตุนิยมวิทยาได้ประกาศรายชื่อข้าราชการที่ได้ยื่นความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามที่ได้ประกาศรับสมัคร และให้เข้ารับการสัมภาษณ์ในวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

(๒) ขั้นตอนการคัดเลือกและประเมินบุคคล

(๒.๑) อ.ก.พ. กรมอุตุนิยมวิทยาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งระดับอาวุโสลงมา ได้กำหนดวิธีการประเมินบุคคล โดยให้ใช้วิธีการประเมินจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน และการสัมภาษณ์

(๒.๒) อ.ก.พ. กรมอุตุนิยมวิทยา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๒.๓) คณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ได้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม อุดุณิยมหาวิทยาลัยกำหนด และเสนอรายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมตามลำดับความสำคัญเสนออธิบดีกรมอุดุณิยมหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษา ผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพ ต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือ รายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและ สถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทาง เศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตน ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจ โดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลัก คำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๑) ขั้นตอนการรับสมัครเข้ารับการศึกษา แสดงถึงชื่อเสียงสุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งระดับอาวุโสลงมา ประกาศรับสมัครและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

(๒) ขั้นตอนการคัดเลือกและประเมินบุคคล อ.ก.พ.กรมอุตุฯ ได้นำพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งระดับอาวุโสลงมา โดยได้กำหนดวิธีการประเมินบุคคล โดยให้ใช้วิธีการประเมินจากแบบประเมินบุคคลและผลงาน รวมทั้งการสัมภาษณ์ โดยมีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑) ข้อมูลบุคคล

(๒.๑.๑) ประวัติการรับราชการ พิจารณาจากการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ และประวัติทางวินัย

(๒.๑.๒) ประวัติการศึกษา พิจารณาจากการศึกษา ฝึกอบรม ความสำเร็จ

(๒.๑.๓) ผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมาอย่างน้อย ๔ รอบ การประเมิน

(๒.๑.๔) ประสบการณ์ในงาน ประสบการณ์ในงานหรือประสบการณ์อื่นในการทำงานที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล หรือเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น เคยเป็นหัวหน้าโครงการ กรรมการ วิทยากร ที่ปรึกษา การสัมมนา การบรรยาย ฯลฯ

(๒.๒) ผลงาน

(๒.๒.๑) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากผลงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (เป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) ในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการประเมิน จำนวนไม่เกิน ๒ ผลงาน ผลงานนั้นต้องแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงาน หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

(๒.๒.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๒.๒.๒.๑) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ ของเนื้อหาสาระที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจนมีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นมาวิเคราะห์หลักการ วิธีการ หรือข้อกำหนด มาใช้ได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

(๒.๒.๒.๒) ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ในการประเมินบุคคลและผลงาน

(๑) ข้อมูลบุคคล	๔๐ คะแนน
(๑.๑) ประวัติการรับราชการและประวัติทางวินัย	๑๐ คะแนน
(๑.๒) ประวัติการศึกษา	๑๐ คะแนน
(๑.๓) ผลการปฏิบัติราชการ	๑๐ คะแนน
(๑.๔) ประสบการณ์ในงาน	๑๐ คะแนน
(๒) ผลงาน	๖๐ คะแนน
(๒.๑) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ	๒๐ คะแนน
(๒.๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๔๐ คะแนน
- คุณภาพของผลงาน	๒๐ คะแนน
- ประโยชน์ของผลงาน	๒๐ คะแนน
รวมทั้งสิ้น	๑๐๐ คะแนน

(๒.๓) ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ระดับกลุ่ม/ ส่วน/ฝ่าย/สถานี หรือเทียบเท่า) และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ (ระดับกอง ศูนย์ หรือเทียบเท่าขึ้นไป) กรณีผู้บังคับบัญชามีความเห็นต่างให้เสนอผู้บังคับบัญชาในระดับถัดไปเป็นผู้พิจารณาถือว่าเป็นที่สิ้นสุด โดยพิจารณาจากพฤติกรรมตามองค์ประกอบ ดังนี้

(๒.๓.๑) ความรับผิดชอบ เช่น เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหา หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก

(๒.๓.๒) ความประพฤติ เช่น รักษาวินัย ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงาน อยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

(๒.๓.๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย เช่น สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนโดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

(๒.๓.๔) การพัฒนาตนเอง เช่น ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลานำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๑) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	๒๕ คะแนน
(๒) ความประพฤติ	๒๕ คะแนน
(๓) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๒๕ คะแนน
(๔) การพัฒนาตนเอง	๒๕ คะแนน

คะแนนเต็มรวมทุกองค์ประกอบเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

กรมอู่ตุนิยมวิทยาได้นำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่การประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย และการพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และทางอ้อม โดยการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมาน้อย ๔ รอบ การประเมิน เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินบุคคลและผลงาน ซึ่งการ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ ในกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ** ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

ก. สมรรถนะของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

- สมรรถนะหลัก ๕ ตัว ตัวละ ๑๔ คะแนน ได้แก่
 - ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ๒) บริการที่ดี
 - ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
 - ๕) การทำงานเป็นทีม

ซึ่งการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสอดคล้องกับมาตรฐานทางจรรยาบรรณ หรือประมวลจรรยาบรรณ ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณ

๓.๑ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยได้คะแนนผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการประเมิน

๓.๒ การประเมินบุคคลและผลงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินโดยได้คะแนนผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการประเมิน โดยผู้ได้รับคะแนนสูงสุดในลำดับที่ ๑ - ๓ จากผู้เข้ารับการประเมินของแต่ละตำแหน่ง จะได้รับการเสนอชื่อเพื่อเสนออธิบดีกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล มีผลต่อการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการประเมินสมรรถนะของบุคลากรมีความแตกต่างกันที่หลากหลาย จึงเห็นควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกำหนดแนวทางการพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

๔.๒ ปลุกฝัง ส่งเสริม และสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ค่านิยมองค์กร เพื่อให้บุคลากรของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัยมีคุณธรรม จรรยาบรรณ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ กิจกรรมการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จรรยาบรรณ บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจค่อนข้างน้อย

๕.๒ การประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ส่วนมากยังเป็นนามธรรม ยังใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินเป็นสำคัญ จึงอาจทำให้บุคลากรไม่เชื่อมั่นในการประเมินปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจรรยาบรรณของตนเอง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งกิจกรรมการส่งเสริม
คุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ



ผู้รายงาน

(นางบุญเกิด นุชประมุข)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่



ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา