

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

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

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....
URL ที่เผยแพร่.....<https://www.soc.go.th/wp-content/uploads/2022/12/%e0%b8%9b%e0%b8%a3%e0%b8%b0%e0%b8%a1%e0%b8%a7%e0%b8%a5%e0%b8%88%e0%b8%a3%e0%b8%b4%e0%b8%a2%e0%b8%98%e0%b8%a3%e0%b8%a3%e0%b8%a1%e0%b8%82%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%b2%e0%b8%82%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%9e%e0%b8%a5%e0%b9%80%e0%b8%a3%e0%b8%b7%e0%b8%ad%e0%b8%99-New.pdf>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-.....
URL ที่เผยแพร่.....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี กำหนดให้มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง (รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) โดยมีองค์ประกอบในการประเมินฯ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) **องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน** ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว และตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรืออื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินได้ทำความตกลงและความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ถูกประเมิน ในสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐

(๒) **องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ** ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ สมรรถนะ และที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนดเพิ่มเติมอีกจำนวน ๓ สมรรถนะ ตามความเหมาะสมของการปฏิบัติราชการในสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ในสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ โดยสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ของสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ประกอบด้วย

(๒.๑) สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่ (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การบริการที่ดี (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และ (๕) การทำงานเป็นทีม และสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้กำหนดให้ข้าราชการทุกคนของสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีต้องได้รับการประเมินสมรรถนะเพิ่มเติมจากที่ ก.พ. กำหนด อีก ๑ สมรรถนะ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ และการมองภาพรวมขององค์กร รวมเป็นสมรรถนะหลัก จำนวน ๖ สมรรถนะ

(๒.๒) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง อีกจำนวน ๒ สมรรถนะ ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การติดตามและประเมินผล การวางแผนและจัดระบบงาน ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเอง การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องในงาน

ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีแบ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น (คะแนนระหว่าง ๙๐ ถึง ๑๐๐ คะแนน) ดีมาก (คะแนนระหว่าง ๘๐ ถึง ๘๙ คะแนน) ดี (คะแนนระหว่าง ๗๐ ถึง ๗๙ คะแนน) พอใช้ (คะแนนระหว่าง ๖๐ ถึง ๖๙ คะแนน) และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มีข้าราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒๒๙ คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน ๖ คน ประเภทอำนวยการ จำนวน ๘ คน ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓๘ คน และประเภททั่วไป จำนวน ๗๗ คน โดยมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่น จำนวน ๒๑๗ คน และระดับดีมาก จำนวน ๑๒ คน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ถูกประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่พึงประสงค์ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการพัฒนา การเข้ารับการอบรม และการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน



(นางสาวพัชรภรณ์ อุทัยพิบูลย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นางนันทิรัตน์ แก้วภราดัย)

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ