การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดพิจิตร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
URL ที่เผยแพร่ http://www.phichit.go.th/phichit/

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อ : การประเมินสมรรถนะตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัด

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแนวทางแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

(๑) เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน : ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วจัดทำดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งนำภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือภารกิจตามลักษณะงานของสำนักงานจังหวัด หรือภารกิจที่ได้รับการถ่ายทอดจากกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของงานของสำนักงานจังหวัด สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน โดยให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ทั้งนี้สามารถเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดอื่นเพิ่มเติม เช่น การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ หรือการไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน เป็นต้น (โดยสามารถสืบค้นรายละเอียดวิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานได้จากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ. ได้ที่ http://www.personnel.moi.go.th/assess.htm) มากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้รับการประเมิน แล้วบันทึกลงในแบบ ปผ. ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จังหวัดกำหนด

(๑.๒) สมรรถนะ : ประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะโดยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินรวมจำนวน ๙ ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ ด้าน สมรรถนะหลักที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด จำนวน ๑ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดสายงานละ จำนวน ๓ ด้าน

ให้ผู้รับการประเมินจัดทำแบบ ปผ. พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลง เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบข้อตกลง

ทั้งนี้ สำนักงานจังหวัดพิจิตรได้กำหนดให้ข้าราชการทุกคนจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.) รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างน้อย ๔ – ๕ ตัวชี้วัด เพื่อเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานจังหวัดพิจิตร พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) ได้ตกลงร่วมกัน ร่วมกับประเมินสมรรถนะเป็นรายบุคคล ซึ่งพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และค่านิยมหลักของจังหวัดพิจิตร “สามัคคี สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน” ที่ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts) ไว้แล้ว

(๒) เมื่อครบรอบการประเมิน

(๒.๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไปเป็นคะแนน แล้วบันทึกลงในแบบ ปผ. ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จังหวัดกำหนด

(๒.๒) การประเมินสมรรถนะ : ภายหลังจากผู้ประเมินสมรรถนะแต่ละกลุ่มได้ประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะโดยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทางระบบเทคโลยีสารสนเทศเสร็จแล้ว ให้สำนักงานจังหวัดจัดพิมพ์ผลคะแนนในส่วนสมรรถนะจากระบบฯ มาแนบในแบบ ปผ.

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)

สำนักงานจังหวัดได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และค่านิยมหลักของจังหวัดพิจิตร “สามัคคี สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน” โดยแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts) ดังนี้

๑) สร้างความสามัคคีในการทำงาน มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน

Dos	Don’ts
○ มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ○ มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เกื้อกูล ○ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และรับผิดชอบงาน ○ ยึดมั่นเป้าหมายส่วนรวม และประโยชน์ของประชาชน ○ เคารพความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	○ เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและองค์กร ○ ทำร้ายจิตใจเพื่อนร่วมงาน เช่น พูดจาเสียดสี ตั้งใจทำให้เสียหน้า ขโมยผลงาน ○ เกี่ยงงาน ปัดความรับผิดชอบ ใส่ร้ายเพื่อน ○ ตัวใครตัวมัน แบ่งพรรคแบ่งพวก ○ แสดงความขัดแย้งภายในให้คนนอกทราบ

๒) ซื่อสัตย์สุจริต โดยการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

Dos	Don'ts
○ ยึดหยัดในความถูกต้อง ○ ไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่รับสิ่งของ หรือประโยชน์ใดๆ ○ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ○ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ○ เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ ○ ปฏิบัติตามกฎระเบียบราชการ วินัย จริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	○ รับสินบน ○ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ○ ทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ ○ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ○ ปกปิดและบิดเบือนข้อเท็จจริง ○ เบียดเบียนทรัพยากรทางราชการเพื่อประโยชน์ตนเอง เช่น เงิน เวลา สิ่งของ และอื่นๆ

๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในอาชีพ มุ่งมั่นตั้งใจ และพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

Dos	Don'ts
○ นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง ○ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือได้รับปากไว้ ○ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตื่นตัว รักษามาตรฐานการทำงาน ○ เสียสละเวลา ความสุขส่วนตัว เช่นวันหยุด เพื่อมุ่งเน้นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ	○ พูดเชิงลบในความเห็นของคนอื่น ○ ไม่สนใจข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ○ อ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ ไม่ได้รับมอบหมาย ○ อ้างว่ามีงานหรือภาระเยอะแล้ว ไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลา ○ เฉื่อยชา ไม่รู้ร้อนรู้หนาว ทำงานให้ผ่านไปวันๆ ○ ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิมๆ อยากอยู่สบายๆ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานจังหวัดพิจิตร ได้มีการประชุมพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานจังหวัดพิจิตร รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ ๓๐) และนำมาจัดทำรายละเอียดของระดับการประเมิน ช่วงคะแนน และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทุกระดับของสำนักงานจังหวัดพิจิตร จำนวน ๑๙ ราย ซึ่งสอดคล้องตามประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนแต่ละระดับ	ประมาณการอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ
ดีเด่น ลำดับที่ ๑	๙๘.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	๓.๒๑ – ๓.๓๐
ดีเด่น ลำดับที่ ๒	๙๖.๐๐ – ๙๗.๙๙	๓.๑๑ – ๓.๒๐
ดีเด่น ลำดับที่ ๓	๙๐.๐๐ – ๙๕.๙๙	๓.๐๑ – ๓.๑๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	๓.๐๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดพิจิตรได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รวมจำนวน ๑๙ ราย และดำเนินการระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) อยู่ในระดับดีเด่น และปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) จัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการเลื่อนคำนวณที่ได้ใช้เกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๓) จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนาม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ผู้รายงาน .....

(นางสาวกนกทิพย์ ทิมเครือจีน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา .....

(นางสาวจุรีรัตน์ รัตนศิลา)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพิจิตร