

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 28 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.samutprakan.go.th/%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%AA%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%88/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดสมุทรปราการ

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.samutprakan.go.th/%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%AA%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%88/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ รอบการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566 (รอบการประเมิน 1 เมษายน 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามประกาศจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ ลงวันที่ 13 กันยายน 2561 ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการต้องประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ โดยผู้ประเมินกันผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วจัดทำดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งนำภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือภารกิจตามลักษณะงานของของสำนักงานจังหวัด และส่วนที่ 2 คือสมรรถนะ เป็นการประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะ 9 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 5 ด้าน สมรรถนะหลักที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด 1 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดสายงานละ จำนวน 3 ด้าน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ผลการประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 70 คะแนน และผลการประเมินสมรรถนะ 30 คะแนน
ดีเด่น	90.00 - 100	
ดีมาก	80.00 - 89.99	
ดี	70.00 - 79.00	
พอใช้	60.00 - 69.99	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า 60.00	

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ นำเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนสมรรถนะ 9 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. บริการที่ดี ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. จริยธรรม ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) สมรรถนะหลักที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด 1 ด้าน คือ การประสานงาน และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงานที่ปฏิบัติที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนดสายงานละ จำนวน 3 ด้าน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไม่มี



ผู้รายงาน

(นางสาวนงลักษณ์ เช่งแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



ผู้บังคับบัญชา

(นายชินนทร์ กาญจนสุชา)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ