

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ จังหวัดสุโขทัย

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนจังหวัดสุโขทัย

URL ที่เผยแพร่ http://www.sukhothai.go.th/OIT_sukhothai/OIT39/ethics-39-1.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดสุโขทัย

URL ที่เผยแพร่ http://www.sukhothai.go.th/OIT_sukhothai/OIT39/ethics-39-3.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งพนักงานวิชาการเงินและบัญชี สังกัด

สำนักงานจังหวัดสุโขทัย

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

1) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

1.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง และผู้แทน ก.พ. เป็นกรรมการ ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเข้าหน้าที่ เป็นกรรมการ และเลขานุการ และตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประธานกรรมการ ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

1.2 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยให้มีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

(2) จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

(4) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิ

สมัครเข้ารับการคัดเลือก

- (5) กำหนดการและวิธีการรับสมัคร
- (6) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร
- (7) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และกำหนดวัน เวลาสถานที่คัดเลือก
- (8) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ที่ครอบคลุมการทดสอบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นของตำแหน่ง ซึ่งอาจพิจารณากำหนดวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม
- (9) เกณฑ์การตัดสิน
- (10) การประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่เชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์งาน และระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ ก.พ. และส่วนราชการกำหนด
- (11) การบรรจุและแต่งตั้ง
- (12) เงื่อนไข ข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ

1.3 จัดให้มีการเผยแพร่ประกาศรับสมัครก่อนวันรับสมัคร โดยต้องประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ของส่วนราชการที่รับสมัคร ปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผย และประกาศรับสมัครทางสื่ออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.4 กำหนดระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

1.5 ผู้ประสงค์จะสมัครต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดไว้พร้อมหลักฐานการศึกษา และเสียค่าธรรมเนียมสำหรับตำแหน่งที่สมัคร ในอัตราตำแหน่งละ 200 บาท

1.6 ให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือก ตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกที่กำหนด โดยคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเข้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

1.7 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ได้พิจารณาเห็นสมควร ที่จะบรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการแล้วก็ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งได้

1.8 กรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าว หรือจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

2) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ

ข้อ ๑ ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๒ ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการ มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- (ก) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (ข) ผู้แทนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการ เป็นกรรมการที่มีตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร
- (ค) นักทรัพยากรบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงาน เป็นกรรมการด้านการเจ้าหน้าที่ และเลขานุการ

การเลือกสรรตำแหน่งใด ถ้าหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ร่วมเป็นคณะกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น เป็นคณะกรรมการทั้งจากภายในหรือภายนอกส่วนราชการก็ได้

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

การดำเนินการตามข้อนี้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น คณะกรรมการออกข้อสอบ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น

ข้อ ๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน กลุ่มงานตามลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่งระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ตลอดจน กำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และให้แพร่ข่าวการรับสมัครในเว็บไซต์ของส่วนราชการ และเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มีระยะเวลาแพร่ข่าวไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) ส่วนราชการอาจกำหนดค่าธรรมเนียมในการสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) ส่วนราชการอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม

แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๔) ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

(๕) ให้ส่วนราชการกำหนดคะแนนเต็มของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเรื่องใด ที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงานมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละเรื่องด้วยวิธีการหลายวิธี หรือความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง ประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จะประเมินดังกล่าว

(๗) ส่วนราชการจะกำหนดให้มีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่มีคะแนนเต็มมากที่สุด และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเฉพาะเรื่องนั้นเพื่อเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในเรื่องที่เหลืออยู่ต่อไปก็ได้

(๘) ให้ส่วนราชการกำหนดเกณฑ์การตัดสินให้เป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงานการดำเนินการตาม (๑) ถึง (๘) ส่วนราชการอาจให้คณะกรรมการพิจารณาก่อนเสนอหัวหน้าส่วนราชการลงนามในประกาศรับสมัครก็ได้

ข้อ ๗ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ข้อ ๘ ให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และการจัดจ้างพนักงานราชการต้องเรียกมารายงานตัวและทำสัญญาจ้างภายในอายุบัญชี

โดยสำนักงานจังหวัดสุโขทัยดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานวิชาการเงินและบัญชี ดังนี้

- จังหวัดสุโขทัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งพนักงานวิชาการเงินและบัญชี ตามคำสั่งจังหวัดสุโขทัย ที่ ๒๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖

- จังหวัดสุโขทัยได้มีประกาศจังหวัดสุโขทัย ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัคร บุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดยกำหนดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๗ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

- จังหวัดสุโขทัยได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ และได้แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการเลือกสรร ลำดับที่ ๑ มารายงานตัวและเข้ารับการจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

- การพัฒนาบุคลากร

การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย แจ้งประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำหรับการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือที่ มท ๐๒๐๗.๔/ว ๗๔๐ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

๑.๒ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดสุโขทัยทุกคน ดำเนินการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ตั้งแต่วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๓ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ถึงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๔ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสุโขทัย กรอกรายงานผลและรวบรวมประกาศนียบัตรการผ่านการอบรมเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๑.๕ เสนอรายงานผลดำเนินการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดทราบ

๑.๖ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย รายงานผลดำเนินการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทราบ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่งเป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สองเป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ จังหวัดสุโขทัย แจ้งให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญฯ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยจัดส่งข้อมูลให้จังหวัด ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๒ แจ้งให้ส่วนราชการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

๑.๓ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๐ ในการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑.๔ แจ้งให้ส่วนราชการจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เสนอความเห็นตามห่วงเวลาที่กรมต้นสังกัดกำหนด

๑.๕ มีประกาศการบริหารวงเงินการเลื่อน (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑.๖ มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุโขทัย

๑.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสุโขทัย

- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศรีนคร ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย มีส่วนราชการต่างๆได้ส่งรายชื่อและผลงานของข้าราชการในสังกัด จำนวน ๑๗ ราย ซึ่งจังหวัดสุโขทัยสามารถคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นได้ไม่เกิน ๓ คน (ไม่จำกัดกลุ่ม)

๒. จังหวัดสุโขทัยได้จัดพิธีวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๖๕ โดยได้อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสารของนายกรัฐมนตรี เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการได้นำไปถือปฏิบัติในหน้าที่ราชการ และชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ ที่ไ้ม้งมัน ทุ้มเท เสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน ตามมาตรฐานจริยธรรม และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ จำนวน ๓ ราย และได้มอบเกียรติบัตรให้แก่ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ระดับจังหวัดสุโขทัย เพื่อเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติจำนวน ๑๔ ราย

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

สำนักงานจังหวัดสุโขทัย ได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม โดยได้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้งโดยแจ้งให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำบัญชีการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญฯ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มีข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และข้าราชการประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมาจำนวน ๒,๙๑๒ คน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖)

- ฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๑,๘๙๙,๔๑๘.๘๐ บาท
- วงเงินร้อยละ ๓.๐๐ จำนวน ๓,๐๕๖,๙๘๒.๕๖ บาท
- วงเงินร้อยละ ๒.๙๐ จำนวน ๒,๙๕๕,๐๘๓.๑๕ บาท
- วงเงินร้อยละ ๐.๑๐ จำนวน ๑๐๑,๘๙๙,๔๒ บาท

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดสุโขทัยได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการบริหารวงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ของส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงานเมื่อวันอังคารที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานจังหวัดสุโขทัย ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย โดยที่ประชุมฯ ได้มีมติเห็นชอบการบริหารวงเงินตามบัญชีการบริหารวงเงินที่ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงานเสนอ และรับรองโดยหัวหน้าส่วนราชการ โดยขอให้ฝ่ายเลขาฯ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีรายละเอียดการบริหารวงเงินและประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา และมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไปเป็นขั้นตอนการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
3. การพัฒนาผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน
(นางรัตนกรณ จันทา)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชา
(นายอธิปไตย ไกรราช)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย