

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่

<https://www.onde.go.th/assets/portals/1/files/ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน%202564.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

URL ที่เผยแพร่

<https://www.onde.go.th/assets/portals//files/ประกาศแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรม-2.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ข้าราชการทุกคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการลงในระบบ DPIS

๑.๓ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๔ ผอ.แต่ละกอง นำเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน (ระดับกอง) เพื่อพิจารณาความเป็นธรรม

๑.๕ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สดช. เพื่อพิจารณาผลการประเมินของข้าราชการ/พนักงานราชการ และนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ๒) การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ โดยจะนำผลคะแนนจากการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ เพื่อประเมินเลื่อนเงินเดือน ในแต่ละรอบการประเมิน

สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย การประเมินองค์ประกอบของ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ดังนี้

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

องค์ประกอบ	น้ำหนัก (ร้อยละ)
• สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ประกอบด้วย	
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕
๒) บริการที่ดี	๕
๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๕
๕) การทำงานเป็นทีม	๕
• สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน ประกอบด้วย	
๑) สภาวะผู้นำ	๑๐
๒) วิสัยทัศน์	๑๐
๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๑๐
๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๑๐
๕) การควบคุมตนเอง	๑๐
๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน	๑๐
• สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ๓ ด้าน ประกอบด้วย	
๑) การมองภาพองค์รวม	๕
๒) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	๕
๓) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	๕
รวม	๑๐๐

ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

องค์ประกอบ	น้ำหนัก (ร้อยละ)
• สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ประกอบด้วย	
๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๕
๒) บริการที่ดี	๑๕
๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๒๐
๕) การทำงานเป็นทีม	๒๐
รวม	๑๐๐

ดังนั้น ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ทั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในเรื่องของการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ที่สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีการประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ได้มีการประกาศแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ของ สดช. บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดี ที่ข้าราชการ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ดังนั้น ผลจากการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ ต่างตระหนักถึงการปฏิบัติตนให้เป็นผู้ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบปีงบประมาณ ซึ่ง ณ ขณะนี้ สดช. อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ โดยมีแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- ๑) ข้อตกลงในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะที่คาดหวังในการปฏิบัติราชการ
- ๒) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๓) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๔) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ซึ่งจะนำผลคะแนนจากการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ พิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือน โดยผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการประเมินรวมกันทั้ง ๒ องค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องประเมินอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน 

(นางพุทธรักษา แดงรัตน์)

ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายภูษพงศ์ โนดไธสง)

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ