การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ



ITA

2566

จัดทำโดย

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน ร่วมกับ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น การตรวจสอบภูมิหลังเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสรรหาและคัดเลือก ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง การโอน การโยกย้าย การเลื่อนระดับ การพัฒนา และการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์จังหวัดแม่ฮ่องสอน : www.maehongson.go.th/new

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน

URL ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์จังหวัดแม่ฮ่องสอน : www.maehongson.go.th/new

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดแม่ฮ่องสอน

๑.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

๑.๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม



ประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอนจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือก

จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามแนวทางของต้นสังกัด และสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๑.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๙.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๑.๔ การสรรหาลูกจ้างจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

/๒. การบรรจุ...

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตาม แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๑

๒.๒ การจัดจ้างพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒.๓ การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๗/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๒.๔ การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. การพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น

๓.๒ จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่นๆ

๓.๔ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม ตามค่านิยมสร้างสรรค์จังหวัดแม่ฮ่องสอน "กล้าทำสิ่งที่ถูกต้อง สนองคุณแผ่นดิน กินอยู่อย่างพอเพียง ทำงานเคียงข้างประชาชน" และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพพร้อมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่จัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

/หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์

๔.๑ ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๙ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๑๙/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ และหนังสือจังหวัดแม่ฮ่องสอนแจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๑๗.๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามที่สังกัดดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์

๕.๑ มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

๕.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๕.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร

/๕.๔ การพิจารณา...

๕.๔ การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลบุคลากรในสังกัด ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทเสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเฉษฐา โมสิกรัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการได้นำมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมที่ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะบริการที่ดี สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และสมรรถนะกรดำเนินการเชิงรุก



ประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน
เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้าแห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทและระดับตำแหน่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ต้องปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการ ณ ที่พักอาศัย (Work from home)

๒.๔ กระตือรือร้น อดทน เสียสละ และมีความเต็มใจให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอิทธิพลมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๘ ตรงต่อเวลา และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนและผู้อื่น

๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๑๐ ไม่รับ รับ หรือยอมรับ ของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใด

(ต่อหน้า ๗ ถึงข้อ ๓)

-๒

๒.๑๓ ไม่ยาศัยตำแหน่งหรือหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๑๔ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้วไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใด ๆ

๒.๑๕ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากการที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทและระดับตำแหน่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนและหัวหน้าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภทและระดับตำแหน่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอนไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

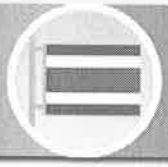
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทและระดับตำแหน่งของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเจษฎา ไมลักรัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

Do's and Don'ts

การปฏิบัติตนของบุลากรภาครัฐ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกันความมั่นคงของชาติ		ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์		ไม่แสดงทิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน		ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า		ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรภาครัฐในจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีแนวโน้มมีพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการที่ดีขึ้น มีความตระหนัก มีความเข้าใจแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนที่ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนมีความพึงพอใจมากขึ้น สามารถประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดแนวทางตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดแม่ฮ่องสอน สามารถแยกแยะว่าสิ่งใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ (Dos & Don'ts) ตามแนวทาง Dos & Don'ts ที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเผยประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตน ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐในสังกัดทุกประเภทสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งผลส่วนรวมเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอน จะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการมอบหมายงานนั้น ยังสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่น ๆ เช่น การให้รางวัล การพิจารณาขวัญและกำลังใจประเภทต่าง ๆ การโยกย้าย และการพิจารณาร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเพิ่มเติม (โควตาผู้ว่าราชการจังหวัด) เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติราชการ มีความรักและผูกพันกับองค์กร

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาด้านการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาจมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยไม่นำผลการประเมินจากการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมจริงมาพิจารณา แต่ใช้การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนเป็นเหตุผลสำคัญในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การใช้กลไกคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแม่ฮ่องสอนในการถ่วงดุลการพิจารณาให้เป็นตามระเบียบกฎหมายด้วยความโปร่งใส เสมอภาค และยุติธรรม

ผู้รายงาน

(นางสาวณัฐธยาน์ สกุลยุทธเสนี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายนักปราชญ์ ไชยยานนท์)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน