

## แบบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 31 มีนาคม 2566

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ)

URL ที่เผยแพร่ [https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-01-11-1-23-3408490.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-01-11-1-23-3408490.pdf) [https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-03-31-1-23-3447586.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-03-31-1-23-3447586.pdf)  
[https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-03-31-1-23-3448587.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-03-31-1-23-3448587.pdf)

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ)

URL ที่เผยแพร่ [https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-01-11-1-23-3408490.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-01-11-1-23-3408490.pdf) [https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-03-31-1-23-3447586.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-03-31-1-23-3447586.pdf)  
[https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload\\_doc/2023-03-31-1-23-3448587.pdf](https://hss.moph.go.th/webs/hr/fileupload_doc/2023-03-31-1-23-3448587.pdf)

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ดำเนินการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินการ ดังนี้
  - 1.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ)
  - 1.2 การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ (ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ)โดยผ่านกระบวนการและหลักเกณฑ์ฯ ตามข้อ 2
- รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
  - 2.1 การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

2.2 การดำเนินการหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566

2.3 การดำเนินการตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 จำนวน 807 ราย

3.2 ผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำรอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 จำนวน 67 ราย

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 จำนวน 807 ราย

4.2 ผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำรอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 จำนวน 67 ราย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอ้างอิงการประเมินจากสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยยึดสมรรถนะของสายงาน เพื่อให้เห็นผลเชิงประจักษ์


หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

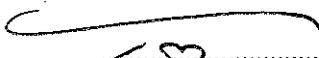
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

---

---

---

ผู้รายงาน .....   
(นางสาวยุภา ศิริพัฒน์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ตำแหน่ง .....

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายศุภชัย กันทาใจ)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริหารทรัพยากรบุคคล .....