



รายงานการนำการประเมินไปใช้ใน
กระบวนการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานความร่วมมือพัฒนา
เศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน
(องค์การมหาชน) (สพพ.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.)

เมษายน 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดขั้นตอนให้มีการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลัก ในหัวข้อ การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(2) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร มีการกำหนดขั้นตอนการนำพฤติกรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา ด้วยการรับรองคุณสมบัติบุคคล (แบบ คส.2) เป็นการรับรองตนเองในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ อยู่ระหว่างการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ การรับโทษจำคุก ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างการสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีหรือไม่

(3) การตรวจสอบประวัติอาชญากรก่อนเข้ารับการดำรงตำแหน่งในองค์กร

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยประเมินการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลัก

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สพพ. ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรได้รับการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สพพ. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่าง ๆ ในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคคล และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรของ สพพ. มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และระเบียบ คพพ. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ สพพ. พ.ศ. 2557

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -