

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

พันธกิจ

- พัฒนาและวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
- พิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้างมโนสำนึก และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- การเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
- การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ
- การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์
- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ
- ส่วนราชการได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

ผลผลิต/โครงการ

๑. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ
๔. การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ
๕. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ / วิธีการดำเนินการ

๑. ศึกษา วิจัย พัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีเนื้อหาสอดคล้องกัน มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติบนหลักของระบบคุณธรรม เอื้อต่อการบริหารจัดการของส่วนราชการและจังหวัด
๒. ประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานกลางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และรักษามาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ
๓. พัฒนาศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความยืดหยุ่นคล่องตัวตอบสนองต่อการปฏิบัติราชการและส่งมอบบริการสาธารณะ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน บริการให้คำปรึกษา แนะนำตามความต้องการของส่วนราชการและจังหวัดอย่างต่อเนื่อง
๕. วางมาตรการ/ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน
๖. ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลเพื่อปรับปรุง พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
๗. ศึกษา วิจัย พัฒนา ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับระบบและวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ง่ายต่อการปฏิบัติบนหลักของระบบคุณธรรม เพื่อสร้างคนเก่งคนดี และการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ราชการ
๘. พัฒนาระบบแรงจูงใจ เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานให้สามารถจูงใจให้คนเก่งคนดี เข้าสู่ระบบราชการและรักษาไว้ในระบบราชการต่อไป
๙. วางระบบ กลไกการมีส่วนร่วมของข้าราชการและสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการพลเรือนเพื่อการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ
๑๐. สร้างคนเก่งคนดี โดยการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ราชการ
๑๑. บริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
๑๒. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่พัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้

๑๓. พัฒนาระบบงานสนับสนุนให้เหมาะสม ทันสมัย ได้มาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานต้นแบบ

๑๔. ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการให้บริการให้คำปรึกษานักเรียนทุนที่ศึกษาในต่างประเทศ

๑๕. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๑๖. ติดตาม ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของระบบคุณธรรม

๑๗. เผยแพร่องค์ความรู้และสร้างเครือข่ายด้านพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๑๘. สร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรม และจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน

๑๙. จัดให้มีกลไกรับผิดชอบดูแลในเรื่องจริยธรรมขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และคอยสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๒๐. ศึกษา วิจัยองค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมขั้นสูงต่อไป

การดำเนินกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ แผนงาน เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และผลผลิต/โครงการ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กิจกรรม	การดำเนินการ
การเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้	การจัดหลักสูตรเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน ๑๘ รุ่น รวมประมาณ ๑,๘๐๐ คน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แผนงานบูรณาการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์

โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กิจกรรม	การดำเนินการ
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม รุ่นที่ ๖ (DPIS 6) ในแบบออนไลน์กับฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ. และจัดหาระบบเครื่องคอมพิวเตอร์

๓. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนงานรองพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีประสิทธิภาพ คล่องตัว เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

ผลผลิตที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม	การดำเนินการ
การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำข้อเสนอด้านค่าตอบแทนของข้าราชการ พัฒนา ปรับปรุง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดค่าตอบแทนในราชการพลเรือนให้เหมาะสม เป็นธรรม เพื่อให้สามารถจูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ - การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน ตามแนวทางในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. โดยส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ ภาวะณ์ดำรงชีพ และบริบทของแต่ละส่วนราชการ - การศึกษา วิจัย พัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การจัดทำข้อเสนอ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุประชากร รวมถึงกรอบสิทธิประโยชน์

กิจกรรม	การดำเนินการ
	<p>และหลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ การจัดทำข้อเสนอด้านการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง การจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคล การจัดทำร่างแนวทางและกลไกการติดตามและประเมินผลการใช้ตำแหน่งและอัตรากำลัง (Position & Workforce Audit) การจัดทำกรอบอัตรากำลังภาครัฐ เชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในแต่ละกลุ่มภารกิจภาครัฐ ๕ ด้าน</p> <p>- การบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องเลื่อน แต่งตั้ง โอน ย้าย</p>
<p>การส่งเสริมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการและจังหวัด</p>	<p>- การให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Unit) เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากส่วนราชการและจังหวัดเพื่อประกอบการจัดทำแนวทางปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับระบบบริหารราชการในส่วนภูมิภาค</p>
<p>การพัฒนาระบบและดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ</p>	<p>- การพัฒนาข้อสอบและชุดข้อสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป สำหรับการสอบด้วย Paper & Pencil และข้อสอบที่จะนำเข้าสู่ระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>- การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินบุคคลเพื่อการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ให้ได้คนดีคนเก่ง การให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- การพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการจัดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>- การจัดทำรายงานหนังสือเวียน/คู่มือเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศที่ ก.พ. รับรอง</p>

กิจกรรม	การดำเนินการ
การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนา ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ บนหลักของระบบคุณธรรมในภาคราชการ รวมทั้ง ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้ส่วนราชการดำเนินการตามกฎ ระเบียบได้ถูกต้อง

๔. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนงานรองพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ

ผลผลิตที่ ๒ การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ

กิจกรรม	การดำเนินการ
การเตรียม และ พัฒนา คุณภาพกำลังคนภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - การเตรียมกำลังคนคุณภาพ สร้างคนเก่งคนดี โดยการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ส่วนราชการได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม และตรงตามความต้องการ อาทิ การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อรับทุนรัฐบาล การดูแลจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล - การจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อพัฒนากำลังคนและบุคลากรภาครัฐที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อให้ระบบราชการกลุ่มกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ - การพัฒนาบุคลากรภาครัฐกลุ่มต่างๆ อาทิ การพัฒนาผู้บริหารส่วนราชการ การพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ การพัฒนาข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (OCSC Learning Space) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพและความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด - การสร้างคลังเครื่องมือการประเมินสมรรถนะ บุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมสำหรับข้าราชการ ด้วยเทคนิคศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method : ACM)

กิจกรรม	การดำเนินการ
การพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในสำนักงาน ก.พ.	การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้มีขีดความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาระบบงานสนับสนุนของสำนักงาน ก.พ. ให้เหมาะสม ทันสมัย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ก.พ.
การบริหารจัดการดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศ	การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานสำหรับนักเรียนทุนของรัฐบาล นักเรียนทุนอื่น และบุคลากรภาครัฐที่ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ ตลอดจนดูแล ติดตาม ความปลอดภัยของนักเรียนไทยโดยทั่วไป และในกรณีที่เกิดเหตุการณ์รุนแรงต่าง ๆ ในต่างประเทศ อาทิ สงคราม เหตุจลาจล แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด
การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ	- การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือน อาทิ การดูแลพิทักษ์ให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบราชการพลเรือน ติดตาม ประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานของระบบคุณธรรม การสร้างเครือข่ายด้านพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมทั้งการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในผลการดำเนินงานของ ก.พ.ค. ให้เป็นที่ประจักษ์และเชื่อมั่นในความเป็นธรรม - การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบราชการ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติชอบ)

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ส่วนราชการได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม

โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม	การดำเนินการ
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	- การศึกษา วิจัย พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม และเครื่องมือ การส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม อาทิ การจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (E-Survey)

กิจกรรม	การดำเนินการ
	<p>- การเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ดำรงตนอย่างมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้และปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อาทิ งานถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังแผ่นดิน งานวันข้าราชการพลเรือน การรณรงค์ปลูกจิตสำนึก เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>- การส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในการดำเนินการทางวินัย สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในการรักษาวินัย</p>