

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.sepo.go.th/ethic/assets/document/file/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9F%E0%B8%A5%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99.pdf>

(คำอธิบาย เข้าเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เลือกเมนูหัวข้อ “เกี่ยวกับ สคร.” จากนั้นเลือก “กลุ่มงานจริยธรรม” จากนั้นเลือก “ระเบียบ-กฎหมาย” จะพบ “ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน”

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.sepo.go.th/ethic/assets/document/file/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%84%E0%B8%A3..pdf>

(คำอธิบาย เข้าเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เลือกเมนูหัวข้อ “เกี่ยวกับ สคร.” จากนั้นเลือก “กลุ่มงานจริยธรรม” จากนั้นเลือก “ระเบียบ-กฎหมาย” จะพบ “ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๖”

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

(๒) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร สคร. ประจำปี ๒๕๖๖

(๓) การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลในระดับที่

สูงขึ้น

(๔) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบ การดำเนินงาน**

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) สคร. ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว โดยมี องค์ประกอบในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร สคร. ทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการประเมิน ซึ่งผล การประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากร สคร. ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การประเมินดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) ซึ่งการประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) เป็นหนึ่งใน องค์ประกอบในการประเมินดังกล่าวด้วย

(๒) กระบวนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่บุคลากร สคร. ได้กำหนดให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานฯ ประจำปี ดำเนินการรับรองคุณสมบัติของตนเองตามแบบฟอร์มที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด (แบบ คส. ๒) โดยเป็นการรับรองตนเองในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การลงโทษทางวินัย การรับโทษจำคุก การกระทำผิดอาญา นอกจากนี้ สคร. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาถ่วงดุลความดีความชอบและรับรองคุณสมบัติบุคคล ว่าเป็นผู้ที่สมควร ได้รับการเสนอขอพระราชทานฯ ของ สคร.

(๓) ในขั้นตอนการพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สคร. ได้มีการตรวจสอบประวัติการรับราชการ ตลอดจนพฤติกรรมของข้าราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ประเมินบุคคล

(๔) ในรอบครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) สคร. ได้มีการดำเนินโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ สคร. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร ที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ วัฒนธรรมของส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใหม่กับบุคลากร ของ สคร. ซึ่งโครงการดังกล่าวได้กำหนดให้มีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งได้มีการเชิญวิทยากรที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองจริยธรรมมาเป็นผู้บรรยายในหัวข้อ ดังกล่าวให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) นอกจาก สคร. ได้กำหนดองค์ประกอบในด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทาง

จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับหน่วยงาน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร สคร. ทุกระดับ จำเป็นต้องได้รับการประเมินแล้ว สคร. ยังได้มีการกำหนดองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) กำหนดค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการประเมินสมรรถนะหลักในด้านต่างๆ นอกเหนือจากด้านกรยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม (Integrity) แล้วนั้น องค์ประกอบในด้านอื่นๆ ของสมรรถนะหลักยังมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมี รายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ข้อกำหนดจริยธรรม ของ สคร.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักที่สะท้อนถึงพฤติกรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมของ สคร.
การยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ	การยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ	-
ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
กล้าตัดสินใจและกระในสิ่ง ที่ถูกต้องชอบธรรม	กล้าตัดสินใจและกระในสิ่ง ที่ถูกต้องชอบธรรม	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	บริการที่ดี (Service Mind) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
	ปฏิบัติตนตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรม	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สคร. ได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของ สคร. มาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และปลูกฝังให้บุคลากร สคร. มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม กล้าตัดสินใจและกระเ็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม สามารถดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ ผ่านการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งบังคับใช้ต่อบุคลากร สคร. ทุกระดับ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สคร. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการต่างๆ ได้แก่ กระบวนการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร สคร. มีความเข้าใจ สามารถประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรม ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเคร่งครัดอยู่เสมอ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน .....  
(นายฤกษ์ ทองนิ่ม)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้รายงาน .....  
(นายเอกลักษณ์ อยู่เจริญ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา .....  
(นางสาวอุษณีย์ มหากิจศิริ)  
เลขานุการกรม