

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....

URL ที่เผยแพร่ ..1) <https://www.onep.go.th/การส่งเสริมคุณธรรมจริย/>.....

2) <https://www.onep.go.th/wp-content/uploads/2023/04/code-of-ethics-2564.pdf>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม..... -.....

URL ที่เผยแพร่..... -.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566
- การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไป
- การปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
- การคัดเลือก คนดีศรี สผ. ประจำปี 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
- การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การสร้างขวัญกำลังใจ

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

1) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นข้าราชการที่ดี ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และจรรยาข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้ผู้ที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องได้รับการประเมินสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม โดยเป็นการประเมินการครองตนและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม

คะแนนสมรรถนะ

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้	ต้องได้รับการพัฒนา ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด	อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติราชการ	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา และทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติราชการในระดับกลางๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนด และสิ่งที่แสดงออกตามสมรรถนะนี้ถือเป็นจุดแข็งของผู้ถูกประเมิน

4) การสร้างขวัญกำลังใจ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือก คนดีศรี สผ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อประกาศเกียรติคุณ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละต่อหน่วยงานและส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี มีจิตสาธารณะ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็น “คนดี ศรี สผ. จะต้องได้ผลการประเมินในแบบประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรม และจริยธรรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2566 มีข้าราชการบรรจุใหม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ จำนวน 12 คน โดยมีเลขาธิการ สผ. พร้อมด้วยผู้บริหาร ให้โอวาทและคำแนะนำ พร้อมทั้งมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นข้าราชการที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และจรรยาข้าราชการสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีการประเมินผลความรู้ความเข้าใจ ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ทั้ง 12 คน

2) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้ผู้ที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องได้รับการประเมินจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

2.1 ระดับชำนาญการ จำนวน 10 ราย มีผลประเมินคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ผ่านการประเมิน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ราย มีผลประเมินคุณลักษณะของบุคคล สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ผ่านการประเมิน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม โดยการประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 ผู้ได้รับการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี คิดเป็นร้อยละ 94

4) การสร้างขวัญกำลังใจ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือก คนดีศรี สผ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อประกาศเกียรติคุณ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละต่อหน่วยงานและส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี มีจิตสาธารณะ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ที่ได้รับการยกย่อง เป็น “คนดี ศรี สผ. จะต้องได้ผลการประเมินในแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ข้อ 4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2566 มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็น คนดีศรี สผ. จำนวน 1 คน และมีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็น คนดี จำนวน 9 คน ทั้งหมดมีผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 100

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ สผ. จัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2566 มีข้าราชการบรรจุใหม่ เข้าร่วมปฐมนิเทศ จำนวน 12 คน โดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นข้าราชการที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และจรรยาข้าราชการของหน่วยงาน และมีการประเมินผลความรู้ความเข้าใจ ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ทั้ง 12 คน ผลการประเมินมีผู้ผ่าน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2) การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สผ. กำหนดสมรรถนะหลักให้ผู้ที่เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องได้รับการประเมินจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

2.1 ระดับชำนาญการ จำนวน 10 ราย มีผลประเมินคุณลักษณะของบุคคลสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ผ่านการประเมิน จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ราย มีผลประเมินคุณลักษณะของบุคคลสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม ผ่านการประเมิน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

โดย สผ. ได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาใช้ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สผ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สผ. ให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม

โดยการประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 ข้าราชการที่ได้รับการประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม จำนวนทั้งสิ้น 267 ราย มีคะแนนเฉลี่ยที่ 4.70 คะแนน อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี คิดเป็นร้อยละ 94 ทั้งนี้ สผ. ได้นำผลการประเมินดังกล่าว มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สผ. ได้จัดการฝึกอบรมและกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพุดติมิชอบให้กับบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง

4) การสร้างขวัญกำลังใจ สผ. จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือก คนดีศรี สผ. เพื่อประกาศเกียรติคุณ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละต่อหน่วยงานและส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี มีจิตสาธารณะ

โดยในปี พ.ศ. 2566 สผ. ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการยกย่องเป็น “คนดี ศรี สผ.” ต้องมีผลการประเมินสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยผู้ถูกเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือก จำนวนทั้งสิ้น 10 คน มีผลการประเมินสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 100 ทั้งนี้ มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนดีศรี สผ. จำนวน 1 ราย และมีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็น คนดี จำนวน 9 ราย และ สผ. ได้จัดพิธีมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีหลักสูตรการอบรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่และทุกเวลา กระตุ้นการเรียนรู้ และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๒) ควรมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากการประกาศเกียรติคุณและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยอาจจะเป็นคุณสมบัติพิเศษในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการให้ผลตอบแทนในลักษณะเงินจูงใจ
หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน 
(.....นายทรงสิทธิ์ คำแห่งพล.....)
ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

ผู้บังคับบัญชา 
(.....นางสาวรุจวานันท์ ยุกศิริตัน.....)
ตำแหน่ง.....เลขานุการกรม.....