

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/accountability/O39_2566.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม - ไม่มี อยู่ระหว่างดำเนินการ -

URL ที่เผยแพร่ - ไม่มี อยู่ระหว่างดำเนินการ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ครบทั้ง ๓ กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาอย่างพอเพียง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ สศอ. จะต้องผ่าน ๓ กระบวนการ ตามที่กำหนดข้างต้นภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี การดำเนินการพัฒนาตามวรรคหนึ่ง และการประเมินผลการพัฒนา ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. การประเมินผลข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในแต่ละกระบวนการซึ่งประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นรายบุคคล เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งแนวทางการประเมินผลการพัฒนามี ๒ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา (Reaction)

เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น วิทยากรจัดหรือผู้ประสานงาน สถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น โดยใช้แบบประเมินผลความพึงพอใจ รวมทั้งให้มีการเสนอข้อคิดเห็นอื่น

มิติที่ ๒ การประเมินการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา (Learning)

เป็นการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น โดยใช้แบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test และ Post-Test) การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมระหว่างการพัฒนา

๓. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๒ ครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งครั้งแรกให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๓ เดือน และครั้งที่ ๒ ให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา ๖ เดือน ในกรณีที่มีการกำหนดเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่า ๖ เดือน หรือมีการขยายเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้รายละเอียดการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
- ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
- อื่น ๆ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความประพฤติ
- ความมีคุณธรรม
- การรักษาวินัย
- อื่น ๆ (ถ้ามี).....

สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

- สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- มาตรฐานการประเมิน แต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

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

การพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสมตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นร ๑๐๑๓.๕/ว๔ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นไปตาม มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ทั้งนี้ ในขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นั้น สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

- ๑) ความประพฤติ
- ๒) ความมีคุณธรรม
- ๓) การรักษาวินัย
- ๔) อื่น ๆ (ถ้ามี).....

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการบรรจุใหม่ ได้กำหนดรายละเอียดและระดับเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

รายการ	ระดับการประเมินพฤติกรรม				
	ต่ำกว่าความคาดหวังมาก (๑)	ต่ำกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตามความคาดหวัง (๓)	สูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่าความคาดหวังมาก (๕)
๑. ความประพฤติ					
๒. ความมีคุณธรรม จริยธรรม					
๓. การรักษาวินัย					
๔. อื่น ๆ (ถ้ามี).....					

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ประเมินตามรายการประเมินวิธีการประเมินและมาตรฐานการประเมินที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และจากการประเมินพฤติกรรมเชิง

จริยธรรม ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๓ เดือน และ ๖ เดือน ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มีข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๒ ราย พบว่าข้าราชการใหม่ดังกล่าวมีผลการประเมินพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๓ เดือน) เฉลี่ยอยู่ในระดับร้อยละ ๘๐ และครั้งที่ ๒ (รอบ ๖ เดือน) เฉลี่ยอยู่ร้อยละ ๑๐๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้ดำเนินการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นอกจากนี้ใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และการพิจารณากลับกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีความพฤติทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ลดความเสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และแนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Dos & Don'ts) ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม


ทั้งนี้จากผลการดำเนินงานดังกล่าว ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่มีเรื่องรายงานกรณีเข้าหน้าที่สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทำผิดวินัย คุณธรรมหรือจริยธรรม หรือมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่อย่างใด

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -


๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการอบรมการพัฒนาและเสริมสร้างทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และเป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมด้วย

ผู้รายงาน  งามกุล

(นางสาวกนกวรรณ บัวมุด)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางรวิวรรณ อุดรนคร)

ตำแหน่ง เลขานุการกรม