

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ประมาณจะจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมาณจะจริยธรรม ระบุย่อคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยประมาณจะจริยธรรมของคณะกรรมการ เลขาธิการ และผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ [https://www.erc.or.th/web-upload/๒๐๐xf๘๘ba๘๗be๗๔๑๔๑๔cc๑๐e๘๗๔ee๘d๘c/๒๐๒๒๐๓/m\\_laws/๘๘๐๒/๑๔๐๔/file\\_download/๑๔๓๔๔๐๕๘๘๔bdb๗๗๐f๑๔๒๖๖๙๒๔๔๑๐.pdf](https://www.erc.or.th/web-upload/๒๐๐xf๘๘ba๘๗be๗๔๑๔๑๔cc๑๐e๘๗๔ee๘d๘c/๒๐๒๒๐๓/m_laws/๘๘๐๒/๑๔๐๔/file_download/๑๔๓๔๔๐๕๘๘๔bdb๗๗๐f๑๔๒๖๖๙๒๔๔๑๐.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๓

URL ที่เผยแพร่ [https://www.erc.or.th/web-upload/๒๐๐xf๘๘ba๘๗be๗๔๑๔๑๔cc๑๐e๘๗๔ee๘d๘c/m\\_laws/๘๘๐๒/๑๔๐๑/file\\_download/๔๔๔๒๔๔ed๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑ef๔๔๓๔๔๐.pdf](https://www.erc.or.th/web-upload/๒๐๐xf๘๘ba๘๗be๗๔๑๔๑๔cc๑๐e๘๗๔ee๘d๘c/m_laws/๘๘๐๒/๑๔๐๑/file_download/๔๔๔๒๔๔ed๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑ef๔๔๓๔๔๐.pdf)

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรุรหานพนักงาน
๒. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
๓. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๔. การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการเลื่อนระดับพนักงาน
๕. การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมมาใช้ประกอบการดำเนินงาน

### ๑.๑ การสรุรหานพนักงาน

สำนักงาน กกพ. ได้กำหนดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานของสำนักงาน กกพ. โดยในการทดสอบดังกล่าว ผู้สมัครต้องประเมินตนเองผ่านแบบทดสอบ Competencies Assessment System มีผลการวิเคราะห์พฤติกรรมด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงาน การทำงานอย่างมีอิทธิพล จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกแล้ว

สำนักงาน กกพ. จะตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและประวัติอาชญากรของผู้สมัครด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบด้านจริยธรรมในเบื้องต้นของผู้สมัคร

### ๑.๒ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน กกพ. จะต้องประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลา ๙๐ วันนับจากวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยในการประเมินดังกล่าว ผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ความอุตสาหะ อดทน เอาจริงในหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมด้วยผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง จริยธรรม ความเอื้อเพื่อต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ สุจริต การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย ประกอบการเสนอเลขาธิการสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบให้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

### ๑.๓ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

กระบวนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) และบุคลากรของสำนักงาน กกพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานฯ ประจำปี ดำเนินการรับรองคุณสมบัติของตนเองตามแบบฟอร์มที่สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด โดยเป็นการรับรองตนเองในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การลงโทษทางวินัย การรับโทษจำคุก การกระทำผิดอาญา นอกจากนี้ สำนักงาน กกพ. มีคำสั่งที่ ๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคุณสมบัติ กลั่นกรองความดีความชอบ ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานต่างๆ รวมทั้งให้ความเห็นประกอบการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ กกพ. และบุคลากรของสำนักงาน กกพ.

### ๑.๔ การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการเลื่อนระดับพนักงาน

สำนักงาน กกพ. ได้มีประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับเข้ารับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อรับรองตนเองว่าเคยถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ด้านความสามารถในการที่รับผิดชอบ ความสามารถในการเป็นผู้นำ และประเมินการปฏิบัติในด้านความอุตสาหะ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติ และการดำรงตน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงานประจำปี

### ๑.๕ การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม

สำนักงาน กกพ. ได้มีประกาศเรื่อง แนวทางการส่งพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กกพ. เข้ารับการอบรม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งพนักงานและลูกจ้างเข้ารับการอบรม โดยมีกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเข้ารับการอบรมต้องไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัยภายใน ๖ เดือนนับแต่วันที่ถูกลงโทษ

### ๑.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง สำนักงาน กกพ. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับคะแนนที่ได้รับตั้งแต่ ระดับ ๑ (ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมหรือแสดงได้ในระดับเริ่มต้น) ถึงระดับ ๕ (เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมในระดับ

ที่สูงกว่าความต้องการ สมควรนำมาเป็นแบบอย่าง) และคิดเป็นน้ำหนักในการพิจารณา ร้อยละ ๓๐ – ๔๐ ตามระดับตำแหน่งงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการทีม ด้านวินัย ความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้าน การวางแผนและการติดตามงาน และด้านการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ และเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับถัดไป ให้ความเห็นชอบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

สำนักงาน กกพ. มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
การสรรหาพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"><li>กำหนดคุณสมบัติที่สำคัญที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผู้สมัครต้อง เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบของชาติเป็นต้นมีพระมหาภัตตริย์ทรงเป็น พระมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรได้รับความบริสุทธิ์ใจ ไม่เคยได้รับ โทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก จากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชน เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือถือว่ากระทำการทุจริต และประพฤติมิชอบใน วงราชการ</li><li>ในการทดสอบเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานผู้สมัครต้องประเมินตนเองตาม แบบทดสอบ Competencies Assessment System มีผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงาน การทำงานอย่างมืออาชีพ จริยธรรมและความซื่อสัตย์ ความสามารถเชิงภาษา ความสามารถเชิงคุณวุฒิ การศึกษาและประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบด้าน จริยธรรมในเบื้องต้นของผู้สมัคร</li></ul>
การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	มีการประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ความอุตสาหะ อดทน เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน ความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมด้วยผู้อื่น ความสนใจที่ จะพัฒนาตนเอง จริยธรรม ความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ความซื่อสัตย์ สุจริต การ ปฏิบัติตามกรอบของจริยธรรมและการรักษาวินัย
การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชย์ฯ	<ul style="list-style-type: none"><li> กกพ. และบุคลากรสำนักงาน กกพ. รับรองตนเองในประเด็นด่างๆ ได้แก่ การลงทะเบียนวินัย การรับโ呼จำคุก การกระทำผิดอาญา</li><li> คณะกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พิจารณาคุณสมบัติ กลั่นกรองความดีความชอบ ตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน ต่างๆ รวมทั้งให้ความเห็นประกอบการพิจารณาเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ กกพ. และบุคลากรของสำนักงาน กกพ.</li></ul>
การเลื่อนระดับพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"><li> พนักงานรับรองตนเองว่าเคยถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างถูก ลงโทษทางวินัยหรือไม่</li><li> ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ด้าน ความสามารถในการที่รับผิดชอบ ความสามารถในการเป็นผู้นำ และประเมินการ</li></ul>

การดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
	ปฏิบัติดนในด้านความอุตสาหะ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติ และการดำเนินตน
การส่งพนักงานอบรม	ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่จะเข้ารับการอบรมต้องมีอยู่ระหว่างถูกต้องกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่อยู่ระหว่างถูกกลงโทษทางวินัยภายใน ๖ เดือนนับแต่วันที่ถูกกลงโทษ ประกอบการเสนอเลขาธิการสำนักงาน กกพ. อนุมัติให้ส่งพนักงานเข้ารับการอบรม
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการทีม ด้านวินัย ความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการติดตามงาน และด้านการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ และเสนอผู้บังคับบัญชาในระดับถัดไปให้ความเห็นชอบ

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงาน กกพ. ได้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของ คณะกรรมการ เลขานุการและผู้ปฏิบัติงาน สำนักงาน กกพ.	การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร					
	การสรรหา พนักงาน	การ ประเมินผล การทดลอง ปฏิบัติงาน	การเสนอขอ พระราชทาน เครื่องราชยฯ	การเลื่อน ระดับ พนักงาน	การส่ง พนักงาน อบรม	การ ประเมินผล ประจำปี
(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของ ประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา	✓		✓			
(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกรัก และรับผิดชอบต่อหน้าที่	✓	✓	✓	✓	✓	✓
(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่ง ที่ถูกต้องของธรรม			✓	✓		✓
(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และ มีจิตสาธารณะ		✓	✓	✓		✓
(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓	✓		✓		✓
(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ			✓	✓		✓
(๗) ดำเนินเป็นแบบอย่างที่ดีและ รักษาภาพลักษณ์ของ สำนักงาน			✓	✓		✓

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน กกพ. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่การเริ่มสรรหาพนักงาน การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับพนักงาน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมต่างๆ เพื่อเป็นปลูกฝังค่านิยมการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมดังกล่าวนั้น สำนักงาน กกพ. ได้นำไปใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงาน กกพ. ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน ..... พมพสธ ผู้รายงาน ..... มนต์รุจ ศิริฯ  
(นางสาวพิมพ์สิริ บุษราคัมตรากุล) (นางสาวเฉลิมชัย คำคำ)  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายสุวิทย์ อินทรภาร)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล