

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..... กรมควบคุมมลพิษ

ปีงบประมาณ ..... พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน .....

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pcd.go.th/ethics/pe-gpcd-ethics2564> .....

<https://www.pcd.go.th/ethics/o39> .....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..... - .....

URL ที่เผยแพร่ ..... - .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ**

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ สรุปขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1.1 ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

1.2 มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

1.3 ประชุมคณะกรรมการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง หรือวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการตามที่ ก.พ. และอ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคณะกรรมการประเมินกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลกำหนดแนวทางการให้คะแนน กำหนดปฏิทินการดำเนินการคัดเลือกบุคคล และพิจารณาร่างประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล ซึ่งในประกาศฯ ประกอบด้วย

- 1) ตำแหน่งที่รับสมัคร
- 2) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก
- 3) คุณสมบัติของตำแหน่ง
- 4) การรับสมัคร
- 5) วิธีการคัดเลือก
- 6) เกณฑ์การตัดสิน

1.4 ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศที่กำหนด

1.5 ให้ผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน คือ ผู้อำนวยการกอง ศูนย์ หรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมเหตุผลในการประเมิน ตามองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ดังนี้

(1) ความรับผิดชอบ	20 คะแนน
(2) ความคิดริเริ่ม	20 คะแนน
(3) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	20 คะแนน
(4) สมรรถนะของตำแหน่ง	15 คะแนน
(6) ความประพฤติ	10 คะแนน
(7) ความสามารถในการสื่อความหมาย	10 คะแนน
(8) การพัฒนาตนเอง	10 คะแนน

ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการประเมินคุณลักษณะต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลและมีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคลต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ มีความเห็นกรณีที่ผ่านมาและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนออธิบดีกรมควบคุมมลพิษ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และให้ถือเป็นที่สุด

1.6 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์ และกำหนดการสัมภาษณ์ในการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

1.7 ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาการคัดเลือกบุคคล สัมภาษณ์ และสรุปผลการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

1.8 รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน พร้อมทั้งเหตุผลต่ออธิบดีกรมควบคุมมลพิษเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.9 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางเว็บไซต์ของกรมควบคุมมลพิษ <https://www.pcd.go.th/>

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

กรมควบคุมมลพิษ ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) มาใช้ในการประเมินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ โดยนำการประเมินคุณลักษณะของบุคคลผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลัก และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การบริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ ผู้สมัครคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด และต้องผ่านประเมินคุณลักษณะต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลและมีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคลต่อไปได้

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1. ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลทุกคน โดยได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. กรมควบคุมมลพิษ ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Dos & Don'ts) เป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรกรมควบคุมมลพิษ ได้รับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงเป็นผู้มีความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงได้นำการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ที่ได้มีการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลักและการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มาปรับใช้ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งอื่นด้วย


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ควรมีระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการประพฤติดังจริยธรรมคุณธรรมที่เป็นรูปธรรม และสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร


หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรให้มีการประเมินจริยธรรมในการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ

ผู้รายงาน .....  
  
(นางสาวสุธัญญา สายเรือง)  
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา .....  
  
(นางสาวลัดดา จุลแสง)  
ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา .....  
  
(นายชานัน ติरणะรัต)  
เลขานุการกรม