

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....สำนักงาน ก.พ.....

ปีงบประมาณ.....พ.ศ. ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๕ เมษายน ๒๕๖๖.....

#### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....

URL ที่เผยแพร่.....<https://www.ocsc.go.th/blog/2021/06/ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน>.....

#### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-.....

URL ที่เผยแพร่.....-.....

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหาและบรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาล ได้แก่ ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ประจำปี ๒๕๖๓ ตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. และทุนรัฐบาลตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๔ ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS)

๒. การสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

๑) การสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.

๒) การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.

๓) การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.

๔) การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.

๕) การนำรายชื่อจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่น ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับทรงคุณวุฒิ
๕. โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๖
๖. การอบรมสัมมนาร่วมกัน หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ตามโครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๗. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรและเพื่อชี้แจงตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม

## ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ๑) การสรรหาและบรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาล พิจารณาจากผลการประเมินทางจริยธรรม โดยใช้แบบประเมินทางจริยธรรม จัดทำโดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. และการสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. พิจารณาจากผลการประเมินคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล จัดทำโดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. โดยนำผลการประเมินทางจริยธรรมและผลการประเมินคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลไปใช้ประกอบการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์)
- ๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรดังกล่าว พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- ๓) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับทรงคุณวุฒิ พิจารณาจากประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาองค์ประกอบข้อมูลบุคคล โดยการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีการกำหนดองค์ประกอบความประพฤติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ มีความประพฤติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบราชการ และหน่วยงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ เปิดกว้างถ่อมตน (Humble) ลุ่มหัวจมท้าย (Orchestrated) ตั้งใจมุ่งมั่น (Determined) เป็นต้น

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

- ๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการประเมินจริยธรรมในกระบวนการสรรหาและบรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาล ได้แก่ ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ประจำปี ๒๕๖๓ ตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. และทุนรัฐบาลตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๔ ทุนรัฐบาลเพื่อติงคูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS) โดยใช้แบบประเมินทางจริยธรรมจัดทำโดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. แบบประเมินดังกล่าวเป็นชุดที่รวมข้อคำถาม ๕ ด้าน

ประกอบกัน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (H) ความอดทน (P) ความขยันหมั่นเพียร (D) การใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต/ยึดมั่นในหลักเหตุผล/ไม่หลงงมงายในสิ่งไร้สาระ (I) และคุณธรรมความพอเพียง/พอใจในสิ่งที่ตนมี/ไม่โลภ เสียดสละ (S) ซึ่งไม่สามารถแยกเพื่อทำการทดสอบเฉพาะด้านได้ ระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบรวม ๔๕ นาที เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินทางจริยธรรม แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ สูงมาก (๔.๕๑ - ๕.๐๐) สูง (๓.๕๑ - ๔.๕๐) ปานกลาง (๒.๕๑ - ๓.๕๐) พอใช้ (๑.๕๑ - ๒.๕๐) และควรปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๐) ทั้งนี้ การประเมินจะไม่มีผลเป็นคะแนน แต่จะนำผลไปเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์และการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการประเมินคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลในกระบวนการสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ การสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. การนำรายชื่อจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่น ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. และการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. โดยการประเมินคุณลักษณะทั่วไปของบุคคลด้วยแบบวัดคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล จัดทำโดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. มีข้อคำถามรวม ๔ ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และความอดทน ซึ่งไม่สามารถแยกเพื่อทำการทดสอบเฉพาะด้านได้ ระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบ รวม ๔๕ นาที เกณฑ์ในการแปลผลแบบวัดคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

- ดีมาก หมายถึง ผู้รับการทดสอบแสดงผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม หรือเพราะเป็นอุดมการณ์สากลที่สังคมพึงกระทำ

- ดี หมายถึง ผู้รับการทดสอบแสดงผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมในวงกว้าง เช่น ในระดับองค์กร/หน่วยงาน

- พอใช้ หมายถึง ผู้รับการทดสอบแสดงผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ของบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน

- ควรปรับปรุง หมายถึง ผู้รับการทดสอบแสดงผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์บางประการของตนเอง

ทั้งนี้ การประเมินจะไม่มีผลเป็นคะแนน แต่จะนำผลไปเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์และการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เพื่อเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๒ รอบต่อปี (รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) โดยมีองค์ประกอบในการประเมินฯ อย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ (๓๐%) ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย

- สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

- สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ จำนวน ๖ สมรรถนะ ได้แก่ สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และการสอนงานและการมอบหมายงาน

- สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะตามหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ คิดวิเคราะห์ มองภาพองค์รวม ตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการสืบเสาะหาข้อมูล ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ยืดหยุ่นผ่อนปรน ความผูกพันต่อส่วนราชการ

ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น (มากกว่า ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน) ดีมาก (มากกว่า ๘๐ - ๙๐ คะแนน) ดี (มากกว่า ๗๐ - ๘๐ คะแนน) พอใช้ (มากกว่า ๖๐ - ๗๐ คะแนน) และต้องปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)

๓) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีองค์ประกอบในการพิจารณาประเมิน ได้แก่

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๓๐ คะแนน)

(๔) ความประพฤติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (๑๐ คะแนน) โดยมีความประพฤติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบราชการและหน่วยงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่องานและผู้ร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ เปิดกว้างถ่อมตน (Humble) ลุ่มหัวจมท้าย (Orchestrated) ตั้งใจมุ่งมั่น (Determined) เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบในการพิจารณาประเมิน ได้แก่

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน และในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๒๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

(๕) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔) สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๖ ในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช. โดยอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรม ได้แก่

- ความสำคัญและบทบาทของวิทยากรตัวคูณในการขยายผลองค์ความรู้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา
- อภิปรายหัวข้อ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา
- ฝึกปฏิบัติการทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา การกำหนด

แนวทางและแผนในการขยายผลหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา เป็นต้น

(๒) การอบรมสัมมนาาร่วมกัน หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ตามโครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. โดยอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรม ได้แก่

- วินัยและจรรยาข้าราชการ (๓ ชม.)
- ปาฐกถาหัวข้อ ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี (๑.๕๐ ชม.)
- กิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือนสามัญ (๔ ชม.)
- ศึกษาดูงานหลักการทรงงานใน ร.๙ ร.๑๐ และการน้อมนำไปปฏิบัติใช้ในการปฏิบัติราชการ (๒ ชม.)

(๓) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมในหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่

- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ (๑๒ ชม.)
- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี (๑๒ ชม.)
- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๑๕ ชม.)
- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า (๙ ชม.)
- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ หัวหน้าหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (๖ ชม.)

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผลการดำเนินการ ดังนี้

รายการ	ตำแหน่ง	จำนวนผู้ได้รับการบรรจุ/จัดจ้าง (ราย)
<b>การสรรหาและบรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาล</b>		
๑. ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ประจำปี ๒๕๖๓ ตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑
๒. ทุนรัฐบาลตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๔ ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑
	<b>รวม</b>	<b>๒</b>
<b>การสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ.</b>		
๑. การสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๓๖
๒. การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.	นิติกรปฏิบัติการ	๓
๓. การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ.	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑
๔. การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๕. การนำรายชื่อจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่น ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๒
	<b>รวม</b>	<b>๖๒</b>

การสรรหาและบรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาล มีผู้ผ่านการประเมินฯ และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจำนวนทั้งสิ้น ๒ ราย ได้แก่ ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา ประจำปี ๒๕๖๓ ตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. โดยบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ ราย และทุนรัฐบาลตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๖๔ ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS) โดยบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ๑ ราย

การสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. มีผู้ผ่านการประเมินฯ และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ ราย ได้แก่ การสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. ได้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๓๖ ราย การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. ได้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๓ ราย การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของสำนักงาน ก.พ. ได้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย และการนำรายชื่อจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรของส่วนราชการอื่น ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ได้จัดจ้างเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๒ ราย ทั้งนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ.

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีข้าราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๔๕๐ ราย ได้แก่ ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน ๖ ราย ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๘ ราย ประเภทวิชาการ จำนวน ๓๒๕ ราย และประเภททั่วไป จำนวน ๑๐๑ ราย

ประเภทตำแหน่งข้าราชการ	จำนวน (ราย)
บริหาร	๖
อำนวยการ	๑๘
วิชาการ	๓๒๕
ทั่วไป	๑๐๑
รวม	๔๕๐

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีผู้ผ่านการประเมินฯ จำนวน ๑๐ ราย และตำแหน่งประเภทประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับทรงคุณวุฒิ มีผู้ผ่านการประเมินฯ จำนวน ๑๘ ราย ๑๐ ราย และ ๓ ราย ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับการประเมิน (เลื่อน)	จำนวน (ราย)
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๓
	ชำนาญการพิเศษ	๑๐
	ชำนาญการ	๑๘
ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๐
รวม		๔๑

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. มีผู้ผ่านโครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย มีผู้ผ่านการอบรมสัมมนาร่วมกัน หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี : ต้นกล้าข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐ ราย และมีผู้ผ่านการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงและเพื่อพัฒนาวิทยากรตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๔ ราย

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ผู้ประเมินให้คำปรึกษาและแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

เมื่อสิ้นรอบการประเมิน : ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำผลการปฏิบัติราชการ/ผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ และเพื่อเข้ารับการอบรม นอกเหนือจากคุณสมบัติอื่น ๆ ตามความเหมาะสม และอาจขอให้ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลความประพฤติและความเหมาะสมต่อการเข้าร่วมหลักสูตรเพิ่มเติม

๒) การพัฒนาบุคลากรสำนักงาน ก.พ. โดยการอบรมต่าง ๆ จะพิจารณาหลักสูตรที่มีการสอดแทรกเนื้อหาทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เช่น การอบรมสร้างวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างวิทยากรตัวคูณในการเผยแพร่องค์ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต (Best Practice)




๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
มากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน .....   
(นายอานวยโชค โฆจิตพานิชกุล)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นางกมลวรรณ สัตยาอุทัย)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ