



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ณ 31 มีนาคม 2566 (1 ต.ค. 65 – 31 มี.ค. 66)

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ
องค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2023/04/ETHICAL-STANDARD.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้

ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2023/04/Ethics-and-Regulation.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล : การประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ในการทดลองปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน การจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี การสั่งให้ออกจากงาน หรือการอื่นเพื่อประโยชน์

ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในกรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแล้วปรากฏว่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และเห็นควรให้เจ้าหน้าที่ออกจากงาน ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ยกเว้นกรณีการทดลองปฏิบัติงาน

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

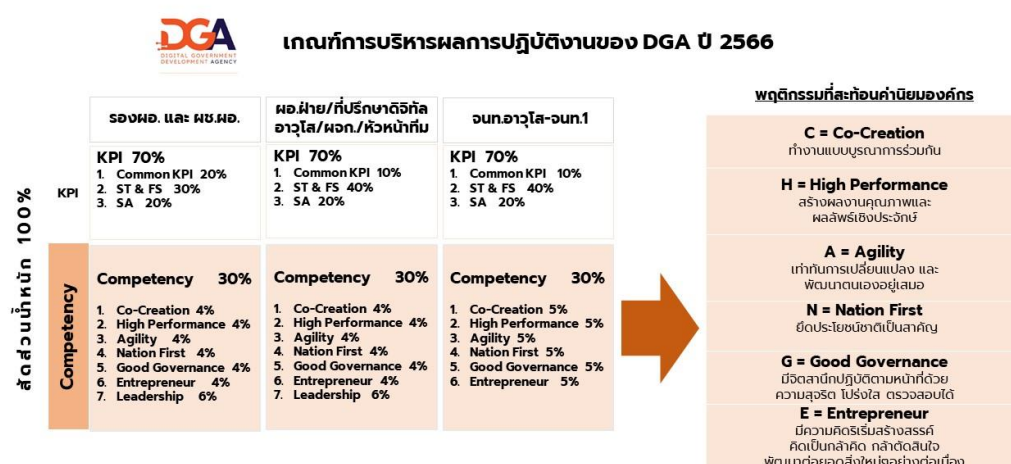
- การต่ออายุสัญญาปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการทำงานเพื่อต่ออายุสัญญาต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมให้เสร็จสิ้นก่อนครบอายุสัญญา และสำนักงานต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ผู้ถูกประเมินทราบก่อนครบอายุสัญญาไม่น้อยกว่า 30 วัน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ขั้นตอนที่ 1 สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน สพร. ได้รับทราบเกณฑ์ในการพิจารณาผลการทำงาน มีสองด้าน คือ ผลงานตามตัวชี้วัด KPI = 70% และผลงานตามพฤติกรรมการทำงาน 30% ซึ่งการเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และค่านิยมองค์กร CHANGE (Co-Creation, High Performance, Agility, Nation First, Good Governance, Entrepreneur) จะเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนการทำงานในเชิงพฤติกรรม

การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และค่านิยมองค์กร



1.2 ขั้นตอนที่ 2 ประเมินผลงานตามตัวชี้วัด และสมรรถนะ ประเมินติดตามผล กลางปี และ ประเมินผลงาน ทั้งปี

1.3 ขั้นตอนที่ 3 การสื่อสารผลคะแนนการประเมิน

1.4 ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำหลักเกณฑ์ ปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายเงินรางวัลพิเศษ และการเลื่อนตำแหน่งงานประจำปี เสนอคณะกรรมการ สพร. อนุมัติ

1.5 ขั้นตอนที่ 5 ผู้อำนวยการอนุมัติ การปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (ถ้ามี) และการเลื่อนตำแหน่งงานประจำปี และจัดทำบันทึกสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่ทราบ

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

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

2.1 สื่อสาร และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างใน สพร. ปฏิบัติตามข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ประจำปี 2561 เช่น กิจกรรมวันประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร และขับเคลื่อน สพร. สู่องค์กรคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม 5 ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู) และการแถลงนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ในหัวข้อเรื่อง การเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และค่านิยมองค์กร

2.2 จัดทำคู่มือการประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร (Competency 30%)



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



มาตรฐานทางจริยธรรม
ประการที่ 1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตัวอย่างพฤติกรรม

- ✓ แสวงหาทั้งความดีและความชั่ว
- ✓ ยึดมั่นและรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์
- ✓ ยำย่ง เบี่ยงหลีก หลีกเลี่ยงพระมหากษัตริย์
- ✓ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ
- ✓ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
- ✓ ไม่ประณินเหยียดหยาม ไม่ทำลายความดีของชาติ
- ✓ ไม่ประณินหรือส่อเสียดถึงสถาบันพระมหากษัตริย์
- ✓ ไม่ประณินหรือส่อเสียดถึงสถาบันพระมหากษัตริย์
- ✓ ไม่ประณินหรือส่อเสียดถึงสถาบันพระมหากษัตริย์

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระทรวงยุติธรรม



พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



มาตรฐานทางจริยธรรม
ประการที่ 2

ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ตัวอย่างพฤติกรรม

- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ครอบครองทรัพย์สินอย่างสุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระทรวงยุติธรรม



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลคะแนนที่ได้จากการประเมินผลงานประจำปี จะนำไปใช้ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายเงินรางวัลพิเศษ และการเลื่อนตำแหน่งงานประจำปี (ตามขั้นตอน 1-5 ในข้อ 1)

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาใน หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่โดดเด่น จะสะท้อนออกมาจากผลคะแนนที่ได้จากการ ประเมินผลงานประจำปี โดยการรวบรวมผลประเมิน ข้อมูลประกอบพฤติกรรมที่โดดเด่น จะถูกนำเสนอต่อ ผู้อำนวยการ สพร.เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ การปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เป็นกรณีพิเศษ (ตามขั้นตอนที่ 5 ในข้อ 1) และสื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ในการดำเนินการด้านการประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมองค์กร (Competency 30%) เป็นการกำหนดระดับคุณค่า ตัดสินลงข้อสรุป ต้องอาศัยการใช้ดุลยพินิจ ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและ ประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นระบบ ระยะเวลาการทำงานร่วมกัน ของหัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจำเป็นต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับผู้ประเมินที่ขึ้นรับตำแหน่งใหม่ คนเข้ามาใหม่ในองค์กร หรือคนเก่า แต่มีการโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรม อย่าง สม่าเสมอ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

