

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566**

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ปีงบประมาณ : ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : 30 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.eppo.go.th/index.php/th/corporate-eppo/human-resource>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.eppo.go.th/index.php/th/corporate-eppo/human-resource>

โดย สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้นำประมวลจริยธรรมมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลบุคคลเพื่อ โอน /ย้าย/เลื่อน ของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ โดยเสนอต่อ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และได้ประกาศเป็นหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงานได้สื่อสารและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน พร้อมทั้งแนวปฏิบัติ Dos and Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

โดยมีการนำมาเป็นแนวทางการประเมินในการพิจารณา เพื่อ โอน/ ย้าย/ เลื่อน ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และพนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราวดีเด่นในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้นำประมวลจริยธรรม มาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยที่ผ่านมา ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการเลื่อน ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวดีเด่นในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการปรับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับที่ผ่านมา สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ยังไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม อย่างไรก็ตาม สำนักงานนโยบายและแผนพลังงานจะต้องมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ถึงความสำคัญการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง


ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 

(นางสาวชนกวรรณ หนูดำ)

หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

รักษาราชการแทนหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชา 

(นายวิฒนพงษ์ คุโรวาท)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน