

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

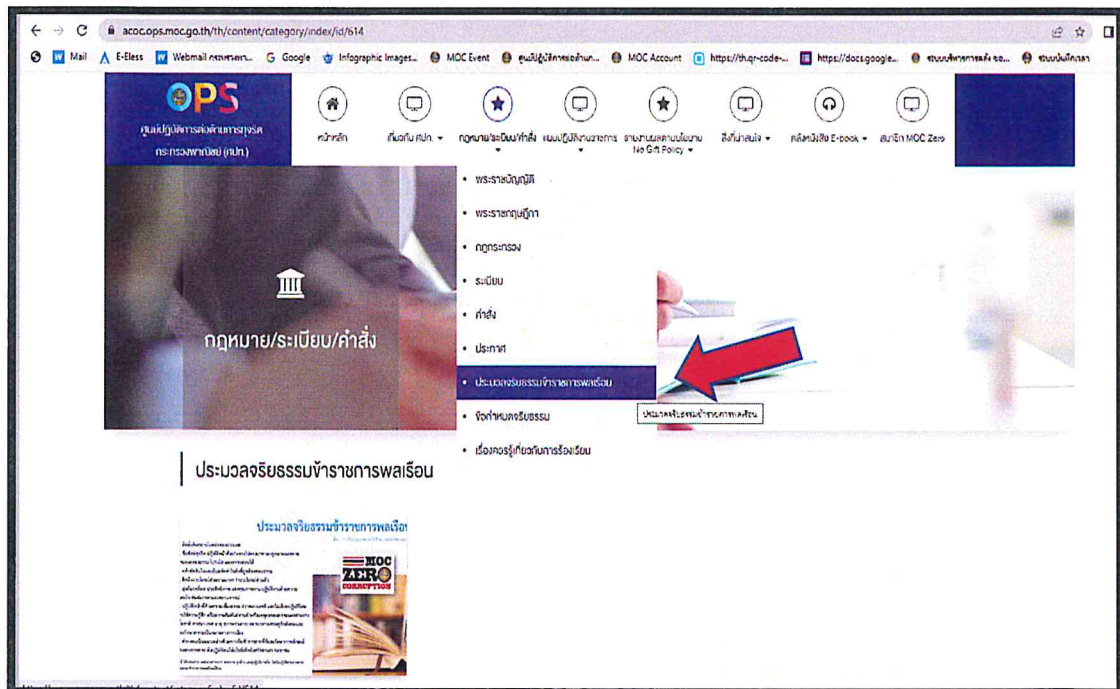
แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.....  
ปีงบประมาณ ..... พ.ศ. ๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..... ๘ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม .....ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....  
URL ที่เผยแพร่

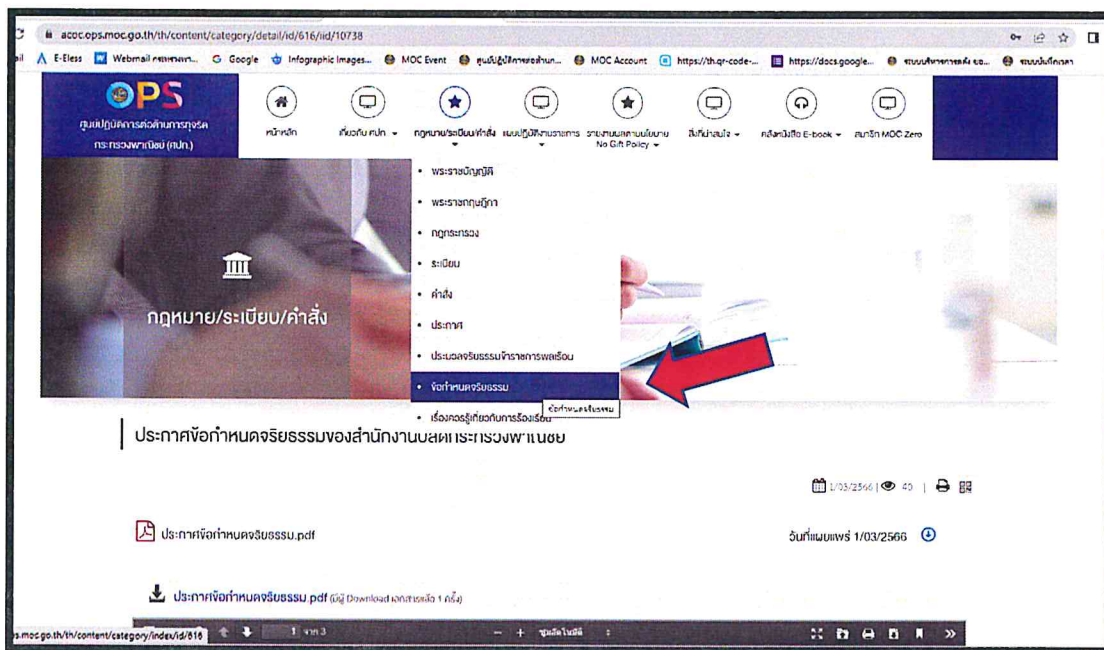
<https://acoc.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/๑๑๔/iid/๓๙๘๒>



ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ....ประกาศข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.....  
URL ที่เผยแพร่

<https://acoc.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/๑๑๖/iid/๑๐๗๓๘>



ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภทอำนวยการระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง กำหนดองค์ประกอบการพิจารณากลั่นกรอง โดยนำเรื่องพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณา ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ ๑๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งได้กำหนดแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมา โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินข้าราชการที่สมัครเข้ารับการกลั่นกรอง

๒. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองฯ ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๓. ผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองฯ จัดทำเอกสารการสมัคร โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัครให้ครบทุกตัว

๔. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ใช้เอกสารดังกล่าวประกอบการพิจารณากลั่นกรองฯ โดยคำนวณจากคะแนนที่ผู้สมัครได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คำนวณจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้สมัครได้รับคะแนนเท่าไรทอนให้เหลือ ๑๕ คะแนน เช่น ผู้สมัครได้รับคะแนนการประเมิน ๙๕ คะแนน ทอนคะแนนแล้วเหลือ ๑๔.๒๕ คะแนน



๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภทอำนวยการระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในปี ๒๕๖๖ ข้าราชการทุกคนได้ผ่านการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาตามที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอันดีต่อหน่วยงาน เนื่องจากตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภทอำนวยการระดับสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นแบบอย่างอันดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำรงตนตามหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหา นำเครื่องมือประเมินจริยธรรมไปประกอบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ผู้บังคับบัญชาควรประเมินตามข้อเท็จจริง เพื่อมิให้เกิดการบิดเบือนข้อมูล ซึ่งจะส่งผลต่อการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

๒. ขาดการติดตาม และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง  
ข้อเสนอแนะ

การนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการสรรหา จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ไม่มี

ผู้รายงาน .....  
(.....นางสาวพรยงค์ เชียงศรี.....)

ตำแหน่ง .....นักจัดการงานทั่วไป.....

ผู้บังคับบัญชา .....  
(.....นายจรัสย์ ทองกิม.....)

ตำแหน่ง .....นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการพิเศษ.....