การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
ปีงบประมาณ	2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน	1 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
URL ที่เผยแพร่	https://t.ly/mz2g

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม	-
URL ที่เผยแพร่	-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

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

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีการนำองค์ประกอบในหัวข้อพฤติกรรมทางจริยธรรม (Dos & Don'ts) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด มาใช้ในขั้นตอนการพิจารณากำหนดในกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลั่นกรอง ฯ ตำแหน่งดังกล่าว ในหัวข้อ การประมินส่วนที่ 1 ข้อ (2) พฤติกรรมทางจริยธรรม พิจารณาจากความพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ และประวัติทางวินัย จำนวน 15 คะแนน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและกฎหมายของทางราชการโดยคำนึงผลประโยชน์ของ

<u>หมายเหตุ</u> กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ทางราชการรวมถึงไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบของตนเองและไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำความผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในการพิจารณากลั่นกรองฯ พฤติกรรมทางจริยธรรมจะกำหนดหัวข้อการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมแบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ

1. พิจารณาจากการประพฤติและการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ได้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2. พิจารณาจากประวัติทางวินัย

ซึ่งผลการประเมินที่ผ่านมาปรากฏว่าผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองทุกรายนั้น มีการประพฤติและปฏิบัติตนเหมาะสมกับตำแหน่งที่เข้ารับการพิจารณากลั่นกรองในระดับสูง และไม่มีประวัติการถูกดำเนินการทางวินัย แต่อย่างไรก็ดี เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักในพฤติรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังจึงมีการพัฒนาบุคลากรในด้านดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นหนึ่งหัวข้อในการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้รับทราบโดยทั่วกัน

เนื่องจากพฤติกรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จึงมีการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ 2566 จำนวน 2 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตร ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ

2. หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

เพื่อเป็นการส่งเสริมและป้องกันไม่ให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกระดับตำแหน่ง มีประพฤติทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่ถูกต้อง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมจึงเป็นการยากที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาอย่างสมบูรณ์

- ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนของหน่วยงาน

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม

<u>หมายเหตุ</u> กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรมีการกำหนดแนวทางการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในส่วนราชการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้รายงาน .....

(นางสาวศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา .....

(นางสาวนงนุช นุตรัตน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล