

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.amlo.go.th/acoc/content/detail/129>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.amlo.go.th/acoc/content/detail/187>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงาน ปปง.

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงาน ปปง.

สำนักงาน ปปง. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาก่อนกรองข้าราชการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นบัญชีของสำนักงาน ปปง. โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาก่อนกรอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงานอันที่ประจักษ์ในความสามารถ 30 คะแนน

1.2 สมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานตามที่ส่วนราชการกำหนด 20 คะแนน

1.3 พฤติกรรมทางจริยธรรม 10 คะแนน พิจารณา ดังนี้

1.3.1 ความประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 6 คะแนน

1.3.2 การได้รับรางวัลยกย่อง/เชิดชูเกียรติ 2 คะแนน

1.3.3 การรักษาวินัย 2 คะแนน

1.4 ความหลากหลายของประสบการณ์ 10 คะแนน

1.5 ประวัติรับราชการ 10 คะแนน

1.6 คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ 20 คะแนน

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

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงาน ปปง. สำนักงาน ปปง. ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม มากำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาก่อนบรรจุ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการใน สำนักงาน ปปง. ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยการนำเอาการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มาพิจารณาทำให้ข้าราชการในสำนักงาน ปปง. ตระหนักถึงความสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นการส่งผลให้ภาพรวมมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้รองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ปปง. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาก่อนบรรจุ ในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงาน ปปง.

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....

ผู้รายงาน 

(นายอโนชาวี จาดจิ้น)

ตำแหน่ง นักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ 

(นางจรัส คชประดิษฐ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
เลขานุการกรม

ผู้บังคับบัญชา 

(นายเทพสุ บรรชิติตารา)

ตำแหน่ง เลขานุการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน