

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ปีงบประมาณ : 2566 (หน่วยงานใช้ปีปฏิทิน)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเรื่อง ประมวลจริยธรรมกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2566 URL ที่เผยแพร่ :

<https://cfl.gpf.or.th/Files/Viewer/?fileName=bd08d21c-aea6-43c4-a5cb-6a15b424fb71/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%87%E0%B8%88%E0%B8%9A%E0%B8%B3%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3.pdf>

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่ : [https://cfl.gpf.or.th/Files/Viewer/?fileName=bb765d46-5074-41a0-82c3-609cff53251c/ethical\\_standards\\_act\\_2562.pdf](https://cfl.gpf.or.th/Files/Viewer/?fileName=bb765d46-5074-41a0-82c3-609cff53251c/ethical_standards_act_2562.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม: ประกาศกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเรื่องหลักเกณฑ์การประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ [https://cfl.gpf.or.th/Files/Viewer/?fileName=f04e9dba-7f6c-4d38-aabd-59a8de49eef9/ethics\\_guidelines.pdf](https://cfl.gpf.or.th/Files/Viewer/?fileName=f04e9dba-7f6c-4d38-aabd-59a8de49eef9/ethics_guidelines.pdf)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน

- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
(1) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดคุณสมบัติเพื่อบรรจุแต่งตั้งพนักงานของกองทุน

(2) กำหนดให้มีสมรรถนะหัวข้อ “คุณธรรมและจริยธรรม” (Integrity) เป็นหนึ่งในการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของผู้สมัครในกระบวนการคัดเลือกพนักงาน

(3) มีการตรวจสอบคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับก่อนการบรรจุแต่งตั้ง

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

(1) การคัดเลือกพนักงาน กบข. นำสมรรถนะหัวข้อ “คุณธรรมและจริยธรรม” (Integrity) มาใช้เป็นหนึ่งในการประเมินสมรรถนะ (Core Competency) ของผู้สมัครในกระบวนการคัดเลือกพนักงาน โดยมีกำหนดพฤติกรรมในการประเมินสมรรถนะแยกตามระดับของพนักงานแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity-I)			
คำจำกัดความ	ปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รวมทั้งมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร มุ่งรักษาประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ชุมชน สังคม			
พฤติกรรมหลัก	ระดับที่ 1 เจ้าหน้าที่อาวุโส, เจ้าหน้าที่	ระดับที่ 2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ, ผู้จัดการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ	ระดับที่ 3 ผู้อำนวยการอาวุโส, ผู้อำนวยการ	ระดับที่ 4 รองเลขาธิการ/ ผู้ช่วยเลขาธิการ
ปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์	ปฏิบัติตามกฎระเบียบจรรยาบรรณและข้อบังคับขององค์กร ไม่นำทรัพย์สินขององค์กรไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	อธิบายถึงหลักจรรยาวิชาชีพหรือจริยธรรมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ รวมทั้งกระตุ้นใจให้ผู้ที่บังคับบัญชายึดมั่นในหลักที่พึงปฏิบัติ และความซื่อสัตย์ในการทำงาน	ถ่ายทอดแนวปฏิบัติหลักจริยธรรม และจรรยาวิชาชีพให้แก่ผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมและควบคุมให้ผู้บังคับบัญชามีปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนอ้างอิงหลักจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	เป็นแบบอย่างแก่พนักงานในองค์กรในการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด รวมทั้งบริหารงานภายในองค์กร ตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ บนพื้นฐานของการยึดมั่นหลักจริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ
ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ มุ่งรักษาประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ชุมชน สังคม	ตระหนักและแสดงออกถึงการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	กระตือรือร้น และสนับสนุนให้ทีมงานตระหนักและแสดงออกถึงการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ชุมชน สังคม	วางแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานแสดงออกถึงการรักษาประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ชุมชน สังคม เสมือนหนึ่งตนเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สร้างบรรยากาศของความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์กรรวมถึงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ชุมชน สังคม

(2) การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน กบข. นำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการกำหนดคุณสมบัติในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานของกองทุน ในข้อ 7 แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. 2555 รวมถึงมีการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานก่อนการบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้

ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- 3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
- 4) มีประวัติและพฤติกรรมซึ่งกองทุนเห็นว่าเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงาน

และสามารถปฏิบัติงานให้แก่ กบข. ได้เต็มเวลา

ข. ลักษณะต้องห้าม

- 1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- 2) เป็นผู้ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมทั้งเป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- 3) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ
- 4) เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง
- 5) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ พักงานหรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับการพักราชการหรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือของเอกชน
- 6) เป็นหรือเคยเป็นผู้ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน เพราะกระทำผิดวินัย
- 7) เป็นหรือเคยเป็นผู้ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 8) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม รวมถึงการทุจริตการสอบเข้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- 9) มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่กำหนดให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในกองทุนได้

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกให้บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องเป็นผู้ที่ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางด้านจริยธรรม และไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีความสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (1) การคัดเลือกพนักงาน มีการกำหนดคะแนนด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) คิดเป็นร้อยละ 20 ของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ใช้ในการประเมินผลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน
- (2) การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครตาม ข้อ 7 แห่งข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. 2555 หากผู้สมัครไม่ผ่านคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จะถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน เช่น มีกระบวนการตรวจสอบประวัติอาชญากร การตรวจสอบประวัติการกระทำผิดทางการเงิน ข้อมูลบุคคลล้มละลาย รวมถึงตรวจสอบประวัติจากบุคคลอ้างอิง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันยังไม่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม อาจมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนน้ำหนักคะแนนด้านคุณธรรมและจริยธรรม หรือปรับค่านิยามของสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมตาม พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มากขึ้น

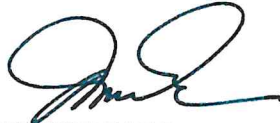
หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
-ไม่มี-

  
ผู้รายงาน .....

(นางปวีณา นามประดิษฐ์)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

  
ผู้บังคับบัญชา .....

(นายสุจินดา สุขุม)

๒๖/๙/๖๖

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการกลุ่มงานบริหาร