



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ โทร. ๕๑๓๐

ที่ กค.๐๙๐๑/กจจ./ ๒ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑) นั้น

กลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (กจจ.) ขอเรียน ดังนี้

๑. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม) ข้อ ๐๔๑ : การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้มีองค์ประกอบด้านข้อมูลที่ใช้ในการประเมินฯ ดังนี้

(๑) แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

(๒) แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

(๓) เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยกำหนดให้ศึกษาแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแบบฟอร์มสำหรับรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

๒. ในกรณี กจจ. ได้จัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด เพื่อนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว ตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดลงนามในแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่แนบ

(นายธีรลักษณ์ แสงสนิท)

ที่ปรึกษาด้านตลาดตราสารหนี้

หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ลงนามแล้ว

(นางแพตริเซีย มงคลวนิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ



## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.pdmo.go.th/pdmomedia/documents/๒๐๒๓/Feb/ประมวลจริยธรรม.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : -

URL ที่เผยแพร่ : -

### ◆ ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อเป็นผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง) สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.)

#### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง สังกัด สบн. โดยระบุหลักเกณฑ์ เรื่อง “พฤติกรรมทางจริยธรรม”

๑.๒ ประกาศให้บุคลากร สบн. ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓ ผู้สมัครจะต้องระบุ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ตามประมวลจริยธรรมในใบสมัครให้ครบถ้วน เพื่อประกอบการพิจารณา

๑.๔ คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เรื่อง “พฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย

๑.๕ ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

พิจารณาจาก “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต
- (๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ๑๐ คะแนน

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พิจารณา “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ที่ระบุไว้ในใบสมัครว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนิยามของ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” หรือไม่ พร้อมให้คะแนน โดยผลการดำเนินการสามารถขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทางได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ผลการประเมิน “พฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์และให้คะแนนสำหรับใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

พฤติกรรมทางจริยธรรมวัดยาก อาจจะไม่ชัดเจน

**◆ ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ เป็นผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) สังกัด สบн.

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป สังกัด สบн. โดยระบุหลักเกณฑ์เรื่อง “พฤติกรรมทางจริยธรรม”

๑.๒ ประกาศให้บุคลากร สบн. ทราบโดยทั่วกัน

๑.๓ ผู้สมัครจะต้องระบุพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมในใบสมัครให้ครบถ้วนเพื่อประกอบการพิจารณา

๑.๔ คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เรื่อง “พฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย

๑.๕ ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

พิจารณาจาก “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต
- (๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ๑๐ คะแนน

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พิจารณา “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ที่ระบุไว้ในใบสมัครว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนิยามของ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” หรือไม่พร้อมให้คะแนน โดยผลการดำเนินการสามารถขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

## ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการประเมินทาง “พฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์และให้คะแนนสำหรับใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

พฤติกรรมทางจริยธรรมวัดยาก อาจจะไม่ชัดเจน

## ◆ ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี

### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น แจกคู่มือการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี โดยระบุหลักเกณฑ์เรื่อง “การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม”

๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานในสังกัด สบ. เสนอรายชื่อข้าราชการในสังกัด เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๑.๓ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำแบบประวัติข้าราชการพลเรือนดีเด่น โดยระบุ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑.๔ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเสนอรายชื่อให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการต่อไป

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

พิจารณาจากการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ๒๐ คะแนน

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พิจารณา “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ที่ระบุไว้ในใบสมัครว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนิยามของ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” หรือไม่ พร้อมให้คะแนน โดยสามารถดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ผลการ “ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม” เป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์และให้คะแนนสำหรับใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

พฤติกรรมทางจริยธรรมวัดยาก อาจจะไม่ชัดเจน

ผู้รายงาน  .....

(นายธีรลักษณ์ แสงสนิท)

ที่ปรึกษาด้านตลาดตราสารหนี้

หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ผู้บังคับบัญชา  .....

(นางแพตริเชีย มงคลวนิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

เอกสารประกอบการรายงานผล  
การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้  
ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา  
เลื่อนกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนกรอง  
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง  
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง)  
สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ



ประกาศคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง  
สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง  
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง  
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง)  
สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ด้วยคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง  
สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.)  
จะดำเนินการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง)  
สังกัด สบน. ซึ่งมีตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง (รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข  
ที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ  
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙  
ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขและซักซ้อมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน  
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มติ อ.ก.พ. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ  
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณา  
ผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
สังกัด สบน. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
พิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
เฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง) สังกัด สบน. ดังนี้

๑. จำนวนผู้ที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง  
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง) สังกัด สบน. จำนวน ๑๕ ราย

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็น  
ต่อการปฏิบัติหน้าที่

รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการ  
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการ  
เศรษฐกิจ) ระดับสูง) ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

**๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณากลับกรอง (นับคุณสมบัติถึงวันปิดรับสมัคร)**

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ดังนี้

๓.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สบн.

๓.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานวิชาการ เศรษฐกิจ ประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาการบัญชี หรือสาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓.๓ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

(๑) ประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ที่ ก.พ. กำหนด

๓.๔ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ สบн. เห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓.๕ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด

**๔. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์ ในการพิจารณากลับกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง**

คณะกรรมการกลับกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัด สบн. จะดำเนินการกลับกรอง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

**๔.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณากลับกรอง**

คณะกรรมการกลับกรองฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลับกรอง ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรม

(ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

- ซื่อสัตย์สุจริต

- กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

- มุ่งผลสัมฤทธิ์

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

- ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

(๓) ประวัติการรับราชการ

- ประวัติการทำงานที่ผ่านมา

- ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ

- ประวัติทางวินัย

(๔) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ อ.ก.พ. สบ. กำหนด

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น  
- เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ภารกิจงานเกี่ยวกับการบริหารหนี้สาธารณะตามกฎหมาย ว่าด้วยการบริหารหนี้สาธารณะ โดยการวางแผน กำกับ และดำเนินการก่อนนี้ ค่าประกัน และปรับโครงสร้างหนี้ ของรัฐบาล หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมทั้งการติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้การบริหารหนี้สาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความยั่งยืนทางการคลัง และการพัฒนาเศรษฐกิจ)

- กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

- การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

- มอบหมายและควบคุมงาน/การสื่อสาร

- วินิจฉัยและแก้ปัญหาการบริหารงาน/ประสานงาน

- งานบุคคล/ให้คำปรึกษาแนะนำและปกครองบังคับบัญชา

- การบริหารงบประมาณ

- ความหลากหลายของประสบการณ์

- อื่น ๆ

(๕) วิสัยทัศน์

(๖) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยผู้สมัคร เข้ารับการกลั่นกรองต้องผ่านการประเมินสมรรถนะจากผู้บังคับบัญชา

#### ๔.๒ วิธีการพิจารณากลั่นกรอง

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ จะดำเนินการประเมินผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองทุกคน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น โดยพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

(๑) แบบประวัติข้าราชการ (อส. ๑ (เฉพาะทาง))

(๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประกอบการพิจารณากลั่นกรอง เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (อส. ๒ (เฉพาะทาง))

(๓) ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง) (ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 โดยใช้รูปแบบตัวพิมพ์ไทยสารบรรณ ขนาด ๑๖ พอยท์) (อส. ๓ (เฉพาะทาง))

(๔) แบบประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง (อส. ๔ (เฉพาะทาง))

(๕) แบบรับรองคุณสมบัติผู้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (อส. ๕ (เฉพาะทาง))

#### ๔.๓ เกณฑ์การตัดสินใจ

ผู้ที่ผ่านการกลั่นกรองจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะผ่านการประเมิน โดยกำหนดน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี (๓๐ คะแนน)

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๑๐ คะแนน)

(ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- ซื่อสัตย์สุจริต
- กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

(๓) ประวัติการรับราชการ (๑๐ คะแนน)

- ประวัติการทำงานที่ผ่านมา
- ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ
- ประวัติทางวินัย

(๔) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ อ.ก.พ. สบ. กำหนด (๒๐ คะแนน)

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

- เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ภารกิจงานเกี่ยวกับการบริหารหนี้สาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารหนี้สาธารณะ โดยการวางแผน กำกับ และดำเนินการก่อนนี้ ค้ำประกัน และปรับโครงสร้างหนี้ของรัฐบาล หน่วยงานในกำกับดูแลของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมทั้งการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การบริหารหนี้สาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความยั่งยืนทางการคลังและการพัฒนาเศรษฐกิจ)

- กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน (พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

- การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- มอบหมายและควบคุมงาน/การสื่อสาร
- วินิจฉัยและแก้ปัญหาการบริหารงาน/ประสานงาน
- งานบุคคล/ให้คำปรึกษาแนะนำและปกครองบังคับบัญชา
- การบริหารงบประมาณ
- ความหลากหลายของประสบการณ์ (เกณฑ์การให้คะแนน)
- อื่น ๆ

(๕) วิสัยทัศน์ (๒๐ คะแนน)

(๖) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยผู้สมัคร  
เข้ารับการกลั่นกรองต้องผ่านการประเมินสมรรถนะจากผู้บังคับบัญชา (๑๐ คะแนน)

#### ๕. การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ จะพิจารณากลั่นกรองผู้มีสิทธิเข้ารับการกลั่นกรองให้ได้  
ผู้ที่มีความเหมาะสมเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามจำนวนที่ อ.ก.พ. สบ.น. กำหนด ตามประกาศ สบ.น.  
เรื่อง การกำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเศรษฐกิจ) ระดับสูง) ของ สบ.น.  
ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ คน ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้ผ่านการกลั่นกรองมากกว่าจำนวนคนที่กำหนดไว้  
ในข้อ ๑ ให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองดังกล่าว  
สำหรับการขึ้นบัญชีจะเรียงรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามลำดับตัวอักษร โดยไม่เรียงลำดับผลคะแนนและไม่เรียง  
ตามลำดับการสมัคร ซึ่งบัญชีดังกล่าวมีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ในกรณี  
ที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองภายหลังเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้บัญชีหมดอายุในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางจินดารัตน์ วิริยะทวีกุล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ  
ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ  
ผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากลับกรอง  
เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง  
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป  
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง)  
สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ



ประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณาผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกา  
สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากฤษฎีกาเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกา เพื่อแต่งตั้ง  
ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง)  
สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณาผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกา  
สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ  
(สบน.) จะดำเนินการพิจารณากฤษฎีกาเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกา สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) สังกัด สบน. ซึ่งมีตำแหน่ง  
ที่คาดว่าจะว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง (รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข  
ที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ  
การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙  
ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขและชดเชยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มติ อ.ก.พ. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ  
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณา  
ผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกาสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
สังกัด สบน. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
พิจารณากฤษฎีกาเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
ทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) สังกัด สบน. ดังนี้

๑. จำนวนผู้ที่จะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกฤษฎีกาในตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป  
(ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) สังกัด สบน. จำนวน ๑๕ ราย

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็น  
ต่อการปฏิบัติหน้าที่

รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการ  
ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณากฤษฎีกา (นับคุณสมบัติถึงวันปิดรับสมัคร)

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (นับถึงวันปิดรับสมัคร) ดังนี้

๓.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สบน.

๓.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

- (๑) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- (๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- (๓) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ที่ ก.พ. กำหนด

๓.๓ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด

#### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาก่อนการเลื่อนขั้นขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัด สบ. จะดำเนินการกลั่นกรอง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

##### ๔.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาก่อนการเลื่อนขั้น

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาก่อนการเลื่อนขั้น ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรม

(ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- ซื่อสัตย์สุจริต
- กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

(๓) ประวัติการรับราชการ

- ประวัติการทำงานที่ผ่านมา
- ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ
- ประวัติทางวินัย

(๔) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ อ.ก.พ. สบ. กำหนด

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

- เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ภารกิจงานของสำนักงานเลขาธิการกรม (งานสารบรรณ และงานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ งานการพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ และงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และภารกิจงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (งานแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวางแผน พัฒนา และจัดให้มีการนำระบบงานวิเคราะห์ ประมวลผล ปรับปรุง ตรวจสอบ และเผยแพร่ข้อมูล งานกำกับดูแลและบริหารจัดการระบบ))

- กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน (พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒)

- การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- มอบหมายและควบคุมงาน/การสื่อสาร
- วินิจฉัยและแก้ปัญหาการบริหารงาน/ประสานงาน
- งานบุคคล/ให้คำปรึกษาแนะนำและปกครองบังคับบัญชา
- การบริหารงบประมาณ
  - ความหลากหลายของประสบการณ์
- อื่น ๆ

(๕) วิสัยทัศน์

(๖) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองต้องผ่านการประเมินสมรรถนะจากผู้บังคับบัญชา

#### ๔.๒ วิธีการพิจารณาการกลั่นกรอง

คณะกรรมการการกลั่นกรองฯ จะดำเนินการประเมินผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองทุกคนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น โดยพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

(๑) แบบประวัติข้าราชการ (อส. ๑)

(๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (อส. ๒)

(๓) ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) (ไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A4 โดยใช้รูปแบบตัวพิมพ์ไทยสารบรรณ ขนาด ๑๖ พอยท์) (อส. ๓)

(๔) แบบประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (อส. ๔)

(๕) แบบรับรองคุณสมบัติผู้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ (อส. ๕)

#### ๔.๓ เกณฑ์การตัดสินใจ

ผู้ผ่านการกลั่นกรองจะต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะผ่านการประเมิน โดยกำหนดน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี (๓๐ คะแนน)

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรม (๑๐ คะแนน)

(ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔)

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- ซื่อสัตย์สุจริต
- กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

(๓) ประวัติการรับราชการ (๑๐ คะแนน)

- ประวัติการทำงานที่ผ่านมา
- ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ
- ประวัติทางวินัย

(๔) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. สบ. กำหนด (๒๐ คะแนน) /- ความรู้...

ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

- เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ภารกิจงานของสำนักงานเลขานุการกรม (งานสารบรรณ และงานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ งานการพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ และงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และภารกิจงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (งานแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวางแผน พัฒนา และจัดให้มีการนำระบบงานวิเคราะห์ ประมวลผล ปรับปรุง ตรวจสอบ และเผยแพร่ข้อมูล งานกำกับดูแลและบริหารจัดการระบบ))

- กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน (พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒)

- การวางแผน การกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- มอบหมายและควบคุมงาน/การสื่อสาร
- วินิจฉัยและแก้ปัญหาการบริหารงาน/ประสานงาน
- งานบุคคล/ให้คำปรึกษาแนะนำและปกครองบังคับบัญชา
- การบริหารงบประมาณ
- ความหลากหลายของประสบการณ์ (เกณฑ์การให้คะแนน)
- อื่น ๆ

(๕) วิสัยทัศน์ (๒๐ คะแนน)

(๖) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด โดยผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรองต้องผ่านการประเมินสมรรถนะจากผู้บังคับบัญชา (๑๐ คะแนน)

#### ๕. การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ จะพิจารณากลั่นกรองผู้มีสิทธิเข้ารับการกลั่นกรองให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามจำนวนที่ อ.ก.พ สบ. กำหนด ตามประกาศ สบ. เรื่อง การกำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ของ สบ. ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ คน ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้ผ่านการกลั่นกรองมากกว่าจำนวนคนที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดตามลำดับเป็นผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองดังกล่าว สำหรับการขึ้นบัญชีจะเรียงรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามลำดับตัวอักษร โดยไม่เรียงลำดับผลคะแนนและไม่เรียงตามลำดับการสมัคร ซึ่งบัญชีดังกล่าวมีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ในกรณีที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองภายหลังเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้บัญชีหมดอายุในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางจินดารัตน์ วิริยะทวีกุล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ

ผู้ผ่านการกลั่นกรอง สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ

ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

แนวทางและหลักเกณฑ์

การคัดเลือกผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กระทรวงการคลัง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## แนวทางและหลักเกณฑ์

การคัดเลือกผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ๑. หลักการและเหตุผล

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่สำคัญซึ่งได้แพร่กระจายขยายวงกว้างไปทั่วโลก จากผลการศึกษาพบว่าในประเทศไทยมีการทุจริตคอร์รัปชันมาโดยตลอดทั้งภาคราชการ และภาคเอกชน ซึ่งเข้ามาร่วมงานกับภาครัฐ อีกทั้งได้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม เสถียรภาพทางการเมือง ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ เหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตในประเทศไทยยังมีได้ลดน้อยลงในขณะนี้ เนื่องจากคนไทยส่วนใหญ่ยังมีวัฒนธรรม และค่านิยมที่เป็นอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อาทิเช่น ค่านิยมในการบริโภค ความสะดวกสบาย ยกย่องคนที่มีฐานะดี และวัฒนธรรม ระบบอุปถัมภ์ที่อยู่คู่กับสังคมไทย มาเป็นเวลานาน เป็นผลให้เกิดความเสื่อมของค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคมไทย ประกอบกับปัญหาความล่าช้าและความโปร่งใสในการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายที่เคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่เรื้อรังสะสมมานาน และเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทุจริตเป็นอย่างมาก

กระทรวงการคลังให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสร้างบุคลากรของกระทรวงการคลัง ให้ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างบุคลากรของรัฐให้เป็น “ผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” จึงกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่สมควรยกย่องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยบุคคลดังกล่าวต้องเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้อุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ได้รับการคัดเลือกผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง พร้อมทั้งมอบโล่เชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง

ในการนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดโครงการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริต สมควรจะได้รับยกย่องเพื่อเป็นเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และผลักดันพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในหน่วยงานรัฐบาล และเจตนารมณ์การปฏิรูประบบราชการให้เป็นองค์กร คุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังตามร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็นมืออาชีพ

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสรรหาบุคลากรกระทรวงการคลังที่ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ยึดมั่นรักษาความดี มุ่งมั่น ทุ่มเทพปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นกำลังสำคัญของกระทรวงการคลังและประเทศชาติต่อไป

๒.๓ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรกระทรวงการคลัง มีความเชื่อมั่นศรัทธาในการทำ ความดี ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตามประมวลจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ของกระทรวงการคลัง ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

## ๓. คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๓.๑ เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกระทรวงการคลัง

๓.๒ มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานปัจจุบันต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๕ ปี (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร) สามารถนับรวมเวลาราชการทวีคูณ แต่ไม่นับเวลาราชการลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓.๓ ต้องไม่เคยถูกลงโทษ ทั้งทางวินัยหรืออาญา เว้นแต่กรณีกระทำโดยประมาทหรือลหุโทษที่ไม่ทำให้ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกกล่าวหา ร้องเรียน หรือถูกสอบสวนระหว่างการคัดเลือก

๓.๔ ต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นสุจริต โปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม มีจิตสาธารณะโดยมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่า

**๓.๔.๑ ความตั้งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง** หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความยึดมั่น ถือมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หรือการไม่อ่อนไหวต่อสิ่งยั่วยุหรือแรงกดดันใดๆ อันก่อให้เกิดการกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือกฎ ระเบียบ แบบแผนอย่างเคร่งครัด

**๓.๔.๒ การยืนหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความซื่อสัตย์สุจริต** หมายถึง การปฏิบัติตนในการยืนหยัดต่อสู้ ปกป้องกับอิทธิพลหรือการกระทำใดๆ ที่ไม่ถูกต้องอันส่งผลให้เกิดการกระทำทุจริตทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่นโดยไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการทุจริต รวมถึงการไม่นิ่งเฉยเมื่อพบเห็นการทุจริตแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

**๓.๔.๓ ความ پاکเพียรมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์สุจริต** หมายถึง การปฏิบัติตนที่มุ่งมั่นที่จะให้สังคมมีความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

**๓.๔.๔ องค์ประกอบอื่น ๆ** ที่สนับสนุนว่ามีการประพฤติตนเกี่ยวกับจิตสาธารณะ สังคม ครอบครัว และหน่วยงาน โดยยึดหลักพอเพียง สุจริต จิตอาสาการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม และอื่นๆ หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับความดี คุณธรรม จริยธรรม รางวัลอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมพยานหลักฐาน

๓.๕ ต้องไม่เคยได้รับการยกย่องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจากกระทรวงการคลังมาก่อน

## ๔. วิธีการคัดเลือก

### ๔.๑ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง

๔.๑.๑ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง พิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อบุคลากรในสังกัด ตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๑ คน หากหน่วยงานไม่เสนอชื่อ ให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๑.๒ ผู้เข้ารับการศึกษา เสนอผลงานในรูปแบบผลงานเพื่อยกย่องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตกระทรวงการคลัง และเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่มเป็นผู้รับรอง ท้ายแบบเสนอชื่อ พร้อมประเมินเบื้องต้นตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๔.๑.๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลังพิจารณาคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณายกย่องเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และส่งผลงานตามแบบฟอร์มให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงการคลัง ในรูปแบบเอกสารและไฟล์ PDF

## ๕. เกณฑ์การพิจารณา

เกณฑ์การพิจารณา		คะแนน
๑	ประวัติทางวินัย : ไม่เคยถูกลงโทษ ทั้งทางวินัยหรืออาญา เว้นแต่กรณีกระทำโดยประมาทหรือลหุโทษที่ไม่ทำให้ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกกล่าวหา ร้องเรียน หรือถูกสอบสวนระหว่างการคัดเลือก	๑๐
๒	ผลงานด้านการประพฤติปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน)	๒๐
	๒.๑ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งมั่นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างมั่นคง การปฏิบัติตนด้วยความยึดมั่น ถือมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมั่นคง หรือการไม่อ่อนไหวต่อสิ่งยั่วยุหรือแรงกดดันใดๆ อันก่อให้เกิดการกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต	
	๒.๒ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการยืนหยัดต่อสู้ ปกป้อง เพื่อความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในการยืนหยัดต่อสู้ ปกป้องกับอิทธิพลหรือการกระทำใดๆ ที่ไม่ถูกต้อง อันส่งผลให้เกิดการกระทำทุจริตทั้งต่อตนเองหรือผู้อื่นโดยไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้น ไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมการทุจริต รวมถึงการไม่นิ่งเฉยเมื่อพบเห็นการทุจริตแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ	๒๐
๒.๓ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความพากเพียรมุ่งมั่นให้เกิดความซื่อสัตย์ สุจริต การปฏิบัติตนที่มุ่งมั่นที่จะให้สังคมมีความซื่อสัตย์สุจริตเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือส่งเสริมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ	๒๐	
๓	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เสียสละ ทุ่มเท อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานราชการ สังคม อย่างเต็มที่ และอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม	๑๕
๔	องค์ประกอบอื่นๆ เช่น มีการประพฤติตนเกี่ยวกับจิตสาธารณะ สังคม ครอบครัว และหน่วยงาน โดยยึดหลักพอเพียง สุจริต จิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับความดี คุณธรรม จริยธรรม รางวัลอื่นที่เกี่ยวข้องพร้อมพยานหลักฐาน	๑๕
รวม		๑๐๐

หมายเหตุ ผู้ผ่านการคัดเลือกหน่วยงานละ ๑ คน จะได้รับโล่บุคคลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตกระทรวงการคลัง

## เอกสารแนบ ๑

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ITA

MANUAL

2023

**Growth & Goals**

เติบโตสู่เป้าหมาย

# ແມ່ແບບວັດ OIT

---

# แบบวัด OIT

## Open Data Integrity and Transparency Assessment

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชนผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)

### 🕒 วิธีการตอบแบบวัด OIT

เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะรายงานข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือการดำเนินการต่าง ๆ จากนั้น ผู้ประเมินจะได้ตรวจสอบและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

### เงื่อนไขสำคัญ/คำอธิบายเพิ่มเติม

- หน่วยงานจะต้องตอบแบบวัด OIT โดยแอดมินจะเป็นผู้ระบุคำตอบ และผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นผู้ตรวจสอบและอนุมัติคำตอบในแบบวัด OIT ของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องตอบให้ครบถ้วนทุกข้อและดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด
- หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
- การเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาในการประเมินแบบวัด OIT หากพบว่าเกิดเหตุขัดข้องหรือปัญหาทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. และภายในกรอบระยะเวลาตามปฏิทินการประเมินที่กำหนด
- กรณีที่หน่วยงานที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดหรือเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้ ให้หน่วยงานอธิบายเหตุผลความจำเป็นมาอย่างละเอียดโดยจะต้องเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง ประกาศ หรือมาตรการของส่วนราชการ ข้อจำกัดอันสุดวิสัยหรือข้อจำกัดอันส่งผลต่อความมั่นคง หรือข้อจำกัดด้านการแข่งขันทางการค้า (เฉพาะองค์กรที่มีภารกิจตามกฎหมายซึ่งโดยทั่วไปจะมีการแข่งขันทางธุรกิจ) โดยหากพิจารณาแล้วเห็นว่าเหตุผลอันน่าเชื่อถือได้จะไม่นำประเด็นการประเมินนั้นมาคิดคะแนน

- หน่วยงานจะต้องระบุ URL เพื่อประกอบการตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT โดยสามารถระบุได้อย่างน้อย 1 URL และไม่เกินจำนวนที่กำหนดในระบบ ITAS และอย่างน้อยจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลนั้นโดยตรง
- ในกรณีที่หน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีปฏิทินหรือรอบปีอื่น ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามรอบ 6 เดือน ให้ใช้ข้อมูลในรอบ 3 เดือนในการตอบข้อคำถาม
- องค์ประกอบข้อมูลในส่วน “ปัญหา/อุปสรรค” และ “ข้อเสนอแนะ” หน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน รวมไปถึง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องนั้น โดยระบุรายละเอียดในเนื้อหาารายงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ หากวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ระบุในรายงานว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

## 🕒 รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT

### คำนิยามที่สำคัญ

- “เว็บไซต์” หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ
- “หน่วยงาน” หมายถึง ภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานจะต้องเป็นข้อมูลในภาพรวมของหน่วยงาน ไม่ใช่ข้อมูลของส่วนงานหรือภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน เว้นแต่ข้อมูลในหมวดการปฏิบัติงานและหมวดการให้บริการ
- “ปี พ.ศ. 2566” หมายถึง รอบปีงบประมาณที่หน่วยงานใช้ในการบริหารราชการ
- “อย่างน้อยประกอบด้วย” หมายถึง รายละเอียดขั้นต่ำที่ต้องมีการเปิดเผยในข้อมูลนั้น ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้วยความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบของข้อมูลในแต่ละข้อ ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำที่หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลในเรื่องนั้น

### กรณีหน่วยงานประเภท “จังหวัด” กำหนดคำนิยาม ดังนี้

- “หน่วยงาน” หมายถึง จังหวัด ซึ่งมีขอบเขตของการประเมินในภาพรวมของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคครอบคลุมเฉพาะกลไกการบริหารราชการระดับจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่อยู่ในการควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด (ไม่รวมส่วนราชการในจังหวัดที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง และส่วนราชการระดับอำเภอ) ดังนั้น ในกรณีของจังหวัด จะต้องเป็นข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด ไม่ใช่ข้อมูลของส่วนราชการภายในจังหวัดหน่วยใดหน่วยหนึ่ง เว้นแต่ข้อมูลในหมวดการปฏิบัติงาน หมวดการให้บริการ และหมวดการจัดซื้อจัดจ้าง
- “ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน*</li> <li>• มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคาากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น</li> <li>• เป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</li> </ul> <p>*กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น</p>
๐22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>• มีข้อมูลรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>(2) สรุปรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>(3) ปัญหา/อุปสรรค</li> <li>(4) ข้อเสนอแนะ</li> </ol> </li> <li>• เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565</li> </ul>

## ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>• แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน</li> <li>• เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566</li> </ul>
๐24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐23</li> <li>• มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</li> <li>(2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</li> </ol> </li> <li>• สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</li> </ul>

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล*</li> <li>• หลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</li> <li>(3) การพัฒนาบุคลากร</li> <li>(4) การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</li> <li>(5) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> </ol> </li> <li>• เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566</li> </ul> <p>* กรณีมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้</p>
๐26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล</li> <li>• มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล</li> <li>(2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น</li> <li>(3) ปัญหา/อุปสรรค</li> <li>(4) ข้อเสนอแนะ</li> </ol> </li> <li>• เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565</li> </ul>

## ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐27	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> <li>• มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน</li> <li>(2) รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน</li> <li>(3) ส่วนงานที่รับผิดชอบ</li> <li>(4) ระยะเวลาดำเนินการ</li> </ol> </li> </ul>

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี</li> <li>• มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม</li> <li>(2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>(3) ปัญหา/อุปสรรค</li> <li>(4) ข้อเสนอแนะ</li> </ol> </li> <li>• เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565</li> </ul>

## ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

### มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม\*

\* ดูแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ*</li> <li>• แสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> </ul> <p>* กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง</p>
๐40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม</li> <li>(2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos &amp; Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</li> <li>(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน</li> </ol> </li> <li>• เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</li> </ul>
๐41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง</li> <li>• แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง</li> <li>• เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</li> </ul>

## เอกสารแนบ ๒

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....

ปีงบประมาณ .....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

.....

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

.....

.....

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

.....

.....

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....  
.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน .....  
(.....)  
ตำแหน่ง .....

ผู้บังคับบัญชา .....  
(.....)  
ตำแหน่ง .....



## กลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ที่ปรึกษาด้านตลาดตราสารหนี้  
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

/	เพื่อพิจารณา		ดำเนินการต่อไป
/	เพื่อลงนาม	✓	ลงนามแล้ว <i>28-2-16</i>
	เพื่ออนุมัติ		แก้ไขใหม่
	เพื่อสั่งการ		ขอพบ
	เพื่อทราบ		ขอรายละเอียดเพิ่มเติม

(นายพลช หุตะเจริญ)

เลขาธิการกรม

ชื่อเจ้าของเรื่อง ..... ศกวิชญ์ *ศิริวรรณ / อังกรณี อุกษิต*  
เบอร์โทร ๕๑๓๐

กลุ่มงานจริยธรรมของ สบง.

กค ๐๙๐๑/กจจ/...๒.....