

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยกตัวอย่างเช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 30 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการอำนวยการ ผู้อำนวยการ และพนักงานของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nxpo.or.th/th/wp-content/uploads/2021/11/ข้อบังคับ-กอวช.-ว่าด้วยประมวลจริยธรรม2563.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน สอวช. มีการดำเนินการ 2 ด้าน รวม 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการนำเอาผลการประเมินไปประกอบการดำเนินการในขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เพื่อพิจารณาและคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำนักงานต้องการ

1.2 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน สอวช. เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงาน

- (2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.1 ขั้นตอนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานและดำรงตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

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

- 2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เพื่อพิจารณาและคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำนักงานต้องการ มีดังนี้

การสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานของ สอวช. นั้น นอกจากการพิจารณาจากความสามารถตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามตำแหน่งของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติแล้วนั้น สำนักงานยังพิจารณาคุณลักษณะของผู้สมัครโดยคำนึงถึง บุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกายและวาจา โดยในการสอบคัดเลือกพนักงาน คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ มีการสอดแทรกคำถามเพื่อประเมินความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงมีการพิจารณาทัศนคติและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของ สอวช. ของผู้สมัคร เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล ถือเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานที่พนักงานในทุกตำแหน่งและทุกระดับจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร

(2) รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน สอวช. เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงาน มีดังนี้

สอวช. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน โดยกำหนดให้นำเอาค่านิยมร่วมขององค์กรพร้อมตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรกระทำ ซึ่งสะท้อนถึงจริยธรรมอันดีของพนักงานของ สอวช. ตามประมวลจริยธรรมของ สอวช. ซึ่งประกอบด้วย 4 หัวข้อหลัก คือ

1. การคำนึงผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง Nation's Benefits First
2. System Approach with Evidence
3. Partnership with Stakeholders
4. Open-minded Agile Learner

				
<p>Core Values</p>	<p>Nation's Benefits First</p> <p>ประโยชน์ของประเทศชาติมาเป็นอันดับ 1 ในใจคน สอวช.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม • ปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก • ใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างรู้คุณค่า • ปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของตนเองอย่างมุ่งมั่น แน่วแน่อุปสรรค • รับผิดชอบต่อสิ่งที่ดำเนินการ และพร้อมปรับปรุงแก้ไข 	<p>Xystem Approach with Evidence</p> <p>ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเรื่องต่างๆ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเรื่องต่างๆ ทุกมิติ • คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ • เสนอแนวคิดในการทำงานอย่างมีหลักการ • ใช้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและอ้างอิงได้ 	<p>Partnership with Stakeholders</p> <p>สร้างสัมพันธภาพที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม • สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มั่นใจว่าจะบรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน • ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเข้าใจ และความสัมพันธที่ดี • คำนึงถึงการบูรณาการความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<p>Open-Minded Agile Learner</p> <p>เปิดใจเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนอย่างว่องไวทันต่อเหตุการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> • กระตือรือร้น ใฝ่รู้ และพร้อมรับการเรียนรู้ • แบ่งปันความรู้และประสบการณ์แก่เพื่อนร่วมงาน • รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและหาแนวทางในการรับมือ • พร้อมปรับเปลี่ยนการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างทันท่วงที
<p>ตัวอย่างพฤติกรรม</p>				

(อ้างอิง <https://www.nxpo.or.th/th/976-2/>)

โดยกำหนดให้พนักงานทำการประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาร่วมประเมิน โดยกำหนดค่าน้ำหนักในเกณฑ์การประเมินของพนักงานทุกตำแหน่งและทุกระดับร้อยละ 10 ของคะแนนรวม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักรู้และพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของสำนักงาน URL สำหรับเข้าสู่ระบบการประเมิน <http://10.1.20.51/iadp/#/login>



2.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(1) รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในขั้นตอนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานและดำรงตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม มีดังนี้

สอวช. จัดให้มีการอบรมจริยธรรมและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นประจำทุกปี โดยในปี พ.ศ. 2566 สอวช. ได้จัด “การอบรมจริยธรรมและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ประจำปี พ.ศ. 2566” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมและคุณธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สอวช. และพัฒนาจิตใจของบุคลากร ให้สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ผ่านการบรรยายของวิทยากร ดร.จุม นริกระจำง คันธมาส ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาจิตใจ ในวันจันทร์ที่ 24 เม.ย. 2566 เวลา 13.00 - 16.00 น. รายละเอียดดังภาพ

**การฝึกอบรมพนักงาน
ในหลักสูตร “จริยธรรมและคุณธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี พ.ศ. 2566”**

13.00 - 13.15 น. > กล่าวเปิดงาน โดย นางสาวรศินา เอื้อธรรมานุญ รองผู้อำนวยการ สอวช.

13.15 - 14.30 น. > บรรยายในหัวข้อ “การส่งเสริมทักษะ: ศักยภาพ และจริยธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ” โดย ดร.สุกฤษฎี กระจ่างคันธมาส

14.45 - 15.30 น. > นำเสนอแนวทางและประสบการณ์การใช้ชีวิตผ่านกรอบแนวคิด “การจัดลำดับความคิดเพื่อใช้ชีวิตให้มีความสุข ผ่านการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล”

15.30 - 15.50 น. > รับฟังข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

15.50 - 16.00 น. > กล่าวปิดงาน

📅 วันจันทร์ที่ 24 เมษายน 2566 เวลา 13.00 - 16.00 น.
📍 ห้องประชุมหว่าก 2 สอวช. และผ่าน Zoom

📄 ผู้ที่สนใจเข้าร่วมสามารถลงทะเบียนได้ ตาม QR Code นี้

ดร.สุกฤษฎี กระจ่างคันธมาส
ผู้บรรยาย

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมทั้ง 3 ขั้นตอนของ สอวช. ซึ่งได้แก่ (1) ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (2) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน สอวช. และ (3) ขั้นตอนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน สอวช. จะต้องได้รับการพิจารณาด้านจริยธรรมเพื่อให้ได้พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม และพนักงาน สอวช. ทุกคนต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ซึ่งจะมีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน สอวช. และมีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนปฏิบัติให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมโดยจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานเป็นประจำทุกปี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากข้างต้น สอวช. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลรวม 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน มีการสอดแทรกข้อคำถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการสอบคัดเลือกผู้สมัครเพื่อพิจารณาและคัดกรองผู้สมัครที่มีจริยธรรม มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำนักงานต้องการ

(2) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน สอวช. โดย สอวช. กำหนดแนวทางในการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมทั้งในส่วนที่ควรและไม่ควรกระทำ และให้พนักงานแสดงออกถึงค่านิยมร่วมของ สอวช. ซึ่งสะท้อนจากจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ และให้พนักงานดำเนินการประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะและการแสดงออกดังกล่าวของพนักงาน สอวช. ของเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงานอีกด้วย

(3) ขั้นตอนการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานและดำรงตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงาน สอวช. จัดให้มีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมให้แก่พนักงานของ สอวช. เป็นประจำทุกปี

ดังนั้น การดำเนินการตามในกระบวนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สอวช. จึงเป็นการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่ในกระบวนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นการสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรผ่านการประเมินพฤติกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการอบรมประจำปีเพื่อพัฒนาพนักงาน

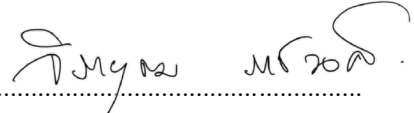
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

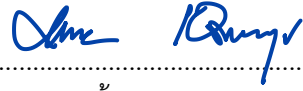
(ไม่มี)

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ไม่มี)

ผู้รายงาน 
.....
(นายจिरายูตม์ ราชวงศ์)
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย

ผู้บังคับบัญชา 
.....
(นางสาวรติมา เอื้อธรรมากิมุข)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ