

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน: 24 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ http://ita.ipst.ac.th/?page_id=4589

1. พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
2. คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
3. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
4. ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
5. ข้อบังคับ สสวท. ว่าด้วยจริยธรรมของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2554

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม: ข้อบังคับ สสวท. ว่าด้วยจริยธรรมของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2554

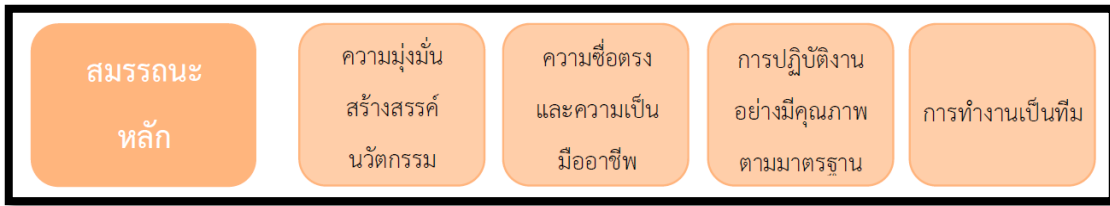
URL ที่เผยแพร่ http://ita.ipst.ac.th/?page_id=4589

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สสวท. มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงาน เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังนี้

- 1) การประเมินสมรรถนะของพนักงาน : สสวท. กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะของพนักงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณ โดยในการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) มีประเด็นที่

วัตถุประสงค์ทางจริยธรรมของพนักงาน คือ ความซื่อตรงและความเป็นมืออาชีพ และการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีมาตรฐาน



ภาพแสดงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ สสวท.

- 2) การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน : สสวท. กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้พิจารณาองค์ประกอบทั้งสิ้น จำนวนห้าองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบนี้ โดย

หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้พิจารณา ดังต่อไปนี้

(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ หรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(2) ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น และสิทธิมนุษยชน

(4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

1.1 การประเมินสมรรถนะของพนักงาน

- 1) วิเคราะห์และกำหนดระดับสมรรถนะ
- 2) สร้างระบบการประเมินสมรรถนะ
- 3) รวบรวมและสรุปผลการประเมินสมรรถนะ เพื่อนำเสนอต่อฝ่ายบริหารพิจารณา

- 4) นำผลการประเมินมาวางแผนการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะอยู่ในระดับที่คาดหวัง รวมทั้งพัฒนาให้สมรรถนะให้สูงขึ้น

1.2 การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

- 1) พนักงานเตรียมผลงานและนำส่งผลงานเพื่อขอประเมินเลื่อนตำแหน่งตามขั้นตอนที่กำหนด ในระเบียบของ สสวท.
- 2) สสวท. ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงาน โดยผลงานที่พิจารณาประกอบด้วยห้าองค์ประกอบ ได้แก่ (1) งานในหน้าที่และผลงานที่ปฏิบัติย้อนหลังผล (2) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ (3) ผลประเมินสมรรถนะ (ที่อยู่ในข้อ 1.1) (4) ผลงานวิชาการหรือผลงานที่แสดงความเป็นตำแหน่งที่ขอเลื่อนตำแหน่ง และ (5) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- 3) คณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงาน ประเมินผลงานในหมวดต่าง ๆ โดยที่พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นต้องได้ผลการประเมินผ่านตามหลักเกณฑ์ในทุกหมวดของผลงาน โดยมีหลักฐานประกอบ

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

การประเมินสมรรถนะของพนักงาน การประเมินสมรรถนะของพนักงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อตรงและความเป็นมืออาชีพ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประการที่ 2 ที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งประการที่ 5 เน้นมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประเมินผลงานในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ก็ได้เน้นเพียงปริมาณและคุณภาพของผลงานเท่านั้น สสวท. ยังเน้นในประเด็นคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งตรงกับมาตรฐานทางจริยธรรมที่เน้นซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ อีกทั้งกระบวนการในการพิจารณาอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับมาตรฐานประการที่ 6 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่มุ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานทุกคน โดยมาตรฐานและแนวปฏิบัติเดียวกันไม่มีข้อยกเว้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการดำเนินการในการประเมินสมรรถนะของพนักงาน สสวท. กำหนดให้พนักงานของ สสวท. ทุกคนต้องเข้ารับการประเมินผ่านระบบดิจิทัลของ สสวท. โดยประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดยจัดทำกรประเมินปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง ซึ่งผลการ

ประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ 2565 (สำหรับปีงบประมาณพ.ศ. 2566 จะดำเนินการในช่วงเดือน พฤษภาคมนี้) ผลจากการประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ 2565 พบว่า พนักงาน สสวท. มีระดับสมรรถนะหลักในประเด็นความซื่อตรงและความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ที่ร้อยละ 100 และในประเด็นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด อยู่ที่ร้อยละ 99.36 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน สสวท. มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่อย่างไรก็ตาม สสวท. ก็ยังมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะหลัก	สอดคล้องตามเกณฑ์		ไม่สอดคล้องตามเกณฑ์	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ความมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) : CC 1	312	99.68	1	0.32
2. ความซื่อตรง และความเป็นมืออาชีพ (Project Management) : CC 2	313	100.00	-	-
3. การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน (Standard Reference) : CC 3	311	99.36	2	0.64
4. การทำงานเป็นทีม (Team Synergy) : CC 4	312	99.68	1	0.32

ตารางแสดงผลการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ประจำปี พ.ศ. 2565

สำหรับการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ในการขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน สสวท. พบว่า พนักงาน สสวท. ทุกคน ที่ขอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีผลการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 100

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการประเมินสมรรถนะของพนักงาน สสวท. ได้นำผลการประเมินประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยที่พนักงานต้องมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะสามารถยื่นผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ รวมทั้งนำผลการประเมินมาออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่คาดหวังข้างต้น ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้ด้วยตนเองในลักษณะของ e-learning

สำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ได้เผยแพร่เกณฑ์การประเมินให้พนักงานรับรู้และรับทราบ เพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจ และสร้างผลงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจะทำความเข้าใจกับพนักงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งบูรณาการเข้าไปในระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System; PMS) ตัวอย่างเช่น การให้

ความดีความชอบที่ชัดเจน การยกย่องเชิดชู จะเป็นปัจจัยเสริมแรงให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยืดหยุ่นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางจะส่งเสริมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่เป็นมืออาชีพและมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพในระยะยาว

ผู้รายงาน 

(นายวชิร ศรีคุ้ม)

ตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

และพัฒนางานองค์กร สสวท.

ผู้บังคับบัญชา 

(รองศาสตราจารย์ธีระเดช เจียรสุขสกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สสวท.