

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดทางจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑) ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศสำนักงานสถิติแห่งชาติ เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรม
เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://ethics.nso.go.th/images/pdf/rulegeneral/ethics_NSO.pdf

๒) ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://ethics.nso.go.th/images/pdf/rulegeneral/OCSC-๒๕๖๔.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ประกอบด้วย

๑.๑ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่

๑.๑.๑ นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ จำนวน ๕ อัตรา

๑.๑.๒ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๕ อัตรา

๑.๒ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่

๑.๒.๑ เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา

๑.๒.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา

๑.๒.๓ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ อัตรา

โดยผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑๔๕ คน ทั้งนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครในตำแหน่งดังกล่าว โดยกำหนดให้ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ไม่เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้

กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น ไม่เป็นผู้เคยถูกไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

สำหรับรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น จะมีการประเมินตามข้อกำหนดจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน ๑๑ ข้อ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๓) มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
- ๔) พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน
- ๕) มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
- ๖) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ
- ๗) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม
- ๘) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง
- ๑๐) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้
- ๑๑) ยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับใดที่กำหนด

ทั้งนี้ ในขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ทั้งหมด ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง
- ๒) ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ
- ๓) ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้
- ๔) ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
- ๕) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๕ ด้านนั้น แต่ละด้านมีการกำหนดระดับเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

ด้านการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	ระดับเกณฑ์การประเมิน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
๑) ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง			
๒) ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ			
๓) ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้			
๔) ด้านไม่เลือกปฏิบัติ			
๕) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน			

คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินจากการถามคำถาม การแสดงพฤติกรรม ทศนคติ จากผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยการสัมภาษณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติประมวลผลค่าเฉลี่ยของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ทั้งหมด ๑๔๕ คน พบว่า ผู้เข้ารับการประเมิน อยู่ในระดับเกณฑ์การประเมิน ทั้ง ๕ ด้าน ในระดับที่สูง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

คะแนนเฉลี่ยจากการสัมภาษณ์พบว่า ค่าคะแนนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง แสดงว่าผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในเกณฑ์ที่สูง แต่เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกระดับ ในหัวข้อ การส่งเสริมทศนคติในการดำรงชีวิตตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตให้เจ้าหน้าที่องค์กร พร้อมทั้งรณรงค์ให้บุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น โครงการ สสช. ปันรัก ปันสุข โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity & Transparency Assessment – ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


เนื่องจากการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นการรวมบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้มีวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีความกระจัดกระจายทางด้านความคิด และทศนคติ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีแนวคิด ทศนคติด้านจริยธรรมที่ดี สำนักงานสถิติแห่งชาติ ควรจัดการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้ ในการฝึกอบรมควรมีกิจกรรมละลายพฤติกรรม ระหว่างบุคลากรที่บรรจุใหม่ และบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยสอดแทรกวัฒนธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร เพื่อบูรณาการร่วมกันระหว่างบุคลากรที่บรรจุใหม่และบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ควรจัดทำแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน เป็นการเฉพาะ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินนำมาวิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ในการวางรากฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางในการบริหารงานบุคลากรต่อไป

นอกจากนี้ ควรมีหลักสูตรการอบรมรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่ เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติมีบุคลากรในระดับจังหวัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี -

ผู้รายงาน 

(นางสาวจิตฐิตา อังกาบสี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสุริยา บัวเนียม)

ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล