

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม คู่มือคุณธรรมและจริยธรรม วว.

URL ที่เผยแพร่ https://www.tistr.or.th/infoweb/info_download.php?dtid=187

(คำอธิบาย เข้าเว็บไซต์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

<https://www.tistr.or.th> เลือกเมนูด้านบนหัวข้อ “เกี่ยวกับ วว.” จากนั้น เลือกหัวข้อ “การเปิดเผยข้อมูลองค์กรและการกำกับดูแลที่ดี” และเลือกหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” จะพบ “คู่มือคุณธรรมและจริยธรรม วว.”)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ https://www.tistr.or.th/infoweb/info_download.php?dtid=426

(คำอธิบาย เข้าเว็บไซต์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

<https://www.tistr.or.th> เลือกเมนูด้านบนหัวข้อ “เกี่ยวกับ วว.” จากนั้น เลือกหัวข้อ “การเปิดเผยข้อมูลองค์กรและการกำกับดูแลที่ดี” และเลือกหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” จะพบ “ประมวลจริยธรรมผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ”)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับ วว. ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารและพนักงาน

URL ที่เผยแพร่ https://www.tistr.or.th/infoweb/info_download.php?dtid=429

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)
- (2) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร วว. ประจำปี 2566
- (3) การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลในระดับที่สูงขึ้น
(การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตามระบบ Broadbanding ของพนักงาน วว.)
- (4) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ วว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- (5) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- (6) การให้รางวัลหรือค่าสมนาคุณหรือการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result) การประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) และคะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) วว. ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมใน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result) การประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) และคะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งการประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) (การประเมินปัจจัยด้านการช่วยเหลือ การร่วมมือในการทำงานเป็นทีมตามภารกิจของ วว./กลุ่มงาน/กอง/หป./สถานีวิจัย/โครงการ เช่น ผวว.ประชุมพนักงาน/กลุ่มงาน/ISO/คปอ./CSR กรณีที่ Contribution มีผลกระทบต่อองค์กร ควรกำหนดเป้าที่ชัดเจน) คะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) และผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ อว. เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร วว. ทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการประเมิน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากร วว. ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การประเมินดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมซึ่งการประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินดังกล่าวด้วย

- (2) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร วว. ประจำปี 2566

กระบวนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2566 ให้แก่บุคลากร วว. ได้กำหนดให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานฯ ประจำปี ดำเนินการรับรองคุณสมบัติของตนเองตามแบบฟอร์มที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด (แบบ คส. ๒) โดยเป็นการรับรองตนเองในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การลงโทษทางวินัย การรับโทษจำคุก การกระทำผิดอาญานอกจากนี้ วว. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อกลั่นกรองการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองความดีความชอบและรับรองคุณสมบัติบุคคล ว่าเป็นผู้ที่สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทานฯ ของ วว.

(3) การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลในระดับที่สูงขึ้น (การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตามระบบ Broadbanding ของพนักงาน วว.)

การเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ จะเลื่อนขึ้น นั้น การตรวจสอบประวัติการลงโทษทางวินัย เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลในระดับที่สูงขึ้น (การ ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตามระบบ Broadbanding ของพนักงาน วว.) ในขั้นตอนการพิจารณาประเมิน บุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตามระบบ Broadbanding ของพนักงาน วว. วว. ได้มีการตรวจสอบประวัติการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมของพนักงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล ทั้งนี้ ยังมีการกำหนด เกณฑ์พนักงานที่จะเลื่อนตำแหน่ง ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ วว. กำหนด ซึ่ง หลักสูตรอบรมมีการ อบรมระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

(4) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ วว. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในรอบครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) วว. ได้มีการ ดำเนินโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ วว. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ให้มึ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมของ องค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรใหม่กับบุคลากรของ วว. ซึ่งโครงการ ดังกล่าวได้มีเสริมสร้างความรู้โดยการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งได้มีการบรรยายใน หัวข้อที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองจริยธรรมมาเป็นผู้บรรยายในหัวข้อดังกล่าวให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่

(5) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

วว. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุเข้าเป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประวัติ และประสบการณ์ใน การทำงาน

(6) การให้รางวัลหรือค่าสมนาคุณหรือการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงาน

การพิจารณาการให้รางวัลหรือค่าสมนาคุณหรือการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน ที่ได้รับการพิจารณามอบประกาศเกียรติคุณ ต้องเป็นผู้ซึ่งทำงานด้วยความเข้มแข็ง อดทน เสียสละ ไม่ย่อท้อ ต่อความยากลำบาก ไม่เป็นผู้เคยกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยที่สูง กว่าโทษในระดับโทษภาคทัณฑ์ขึ้นไป ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษ การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ คือพนักงานที่ได้ทำคุณประโยชน์ แก่สถาบัน หรือสร้างชื่อเสียง หรือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานตามแนวทางการครองตน หมายถึง การมีความประพฤติและการปฏิบัติ ส่วนตนประกอบไปด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ

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

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566) การประเมินผลการปฏิบัติงานของ วว. ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result) การประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) และคะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) วว. ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมใน การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result) การประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) และคะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งการประเมินในปัจจัยด้าน (Contribution) (การประเมินปัจจัยด้านการช่วยเหลือ การร่วมมือในการทำงานเป็นทีมตามภารกิจของ วว./กลุ่มงาน/กอง/หป./สถานีวิจัย/โครงการ เช่น ผวว.ประชุมพนักงาน/กลุ่มงาน/ISO/คปอ./CSR กรณีที่ Contribution มีผลกระทบต่อองค์กร ควรกำหนดเป้าที่ชัดเจน) คะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) และผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของ อว. เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร วว. ทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการประเมิน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากร วว. ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การประเมินดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมซึ่งการประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินดังกล่าวด้วย นั้น ทั้งนี้ ในการประเมินคะแนนการประเมินพฤติกรรม (Behavior) โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็นไปตาม Band Sub band เป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วว. ได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของ วว. มาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และปลูกฝังให้บุคลากร วว. มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรม กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม สามารถดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร ผ่านการกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งบังคับใช้ต่อบุคลากร วว. ทุกระดับ ทั้งนี้ วว. มีนโยบายการกำกับดูแลที่ดี มีคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ วว. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ วว. ได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจสำหรับการป้องกันและป้องปรามการประพฤติมิชอบ มีนโยบายด้านรัฐ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีการยึดถือมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักการ นโยบายด้านองค์กร คณะกรรมการ และผู้บริหารทุกระดับ ต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้กับพนักงานและลูกจ้างทุกระดับ รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการนำหลักค่านิยม วว. มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และกำกับดูแลให้พนักงานและลูกจ้างร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม นโยบายด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม สนับสนุนให้มีระบบ มาตรการ หรือแนวทางในการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของ วว.

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วว. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่างๆ ได้แก่ กระบวนการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านการฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจการให้รางวัล ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร วว. มีความเข้าใจ สามารถประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษากฎจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเคร่งครัดอยู่เสมอ ทั้งนี้ วว. มีนโยบายการกำกับดูแลที่ดี มีคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ วว. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของ วว. ได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจสำหรับการป้องกันและป้องปรามการประพฤติมิชอบ มีนโยบายด้านรัฐ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีการยึดถือมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักการ นโยบายด้านองค์กร คณะกรรมการ และผู้บริหารทุกระดับ ต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ให้กับพนักงานและลูกจ้างทุกระดับ รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการนำหลักค่านิยม วว. มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และกำกับดูแลให้พนักงานและลูกจ้างร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน 

(นางรัชดา คงชอบ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสุวรรณา ดอกไม้คลี่)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล