

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2023/04/o39-%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>

- ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thaihealth.or.th/wp-content/uploads/2023/04/o39-%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและคัดเลือก การจ้าง และการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 สำนักงานฯ เปิดรับสมัครและคัดเลือกเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

1.2 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการคัดเลือก กรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 2 คน และเลขานุการ หน้าที่และอำนาจคือ ดำเนินการ

ประกาศรับสมัครและพิจารณาคัดเลือกด้วยการทดสอบการปฏิบัติงานหรือการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

1.3 ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้ารับการทดสอบ ดังนี้

- (1) การทดสอบความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่
- (2) การทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของบุคลากร สสส.

ทั้งนี้ คณะกรรมการคัดเลือกอาจกำหนดให้มีการทดสอบอื่นใด นอกจาก (1) และ

(2) ด้วยก็ได้

1.4 การพิจารณาคัดเลือกกำหนดเกณฑ์คะแนนการสอบ ดังนี้

(1) คะแนนทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีน้ำหนักคะแนน 100 โดยจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 70

(2) คะแนนทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของบุคลากร สสส. มีน้ำหนักคะแนน ศูนย์ คะแนนเต็ม 50 คะแนน โดยใช้คะแนนประกอบการพิจารณาสัมภาษณ์

ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะผ่านเข้ารับการสัมภาษณ์ หรือกรณีคณะกรรมการคัดเลือกมีการกำหนดเกณฑ์คะแนนอื่นที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

(3) การสัมภาษณ์ มีน้ำหนักคะแนน 100

การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่ผ่านการคัดเลือก (รวมผู้ผ่านการคัดเลือกสำรอง ถ้ามี) ให้ผู้จัดการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง

1.5 ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำสัญญาจ้างงาน มีกำหนดระยะเวลา 1 ปี โดยกำหนดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน 3 เดือน กรณีที่ผู้จัดการเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้จัดการสั่งให้บุคคลนั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปตามกำหนดระยะเวลาที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 3 เดือน

1.6 ให้ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามแบบที่สำนักงานฯ กำหนด ก่อนสิ้นสุดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

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

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร สำนักงานฯ จะพิจารณาคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้สมัครงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร สมรรถนะหลัก สมรรถนะผู้นำ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง เพื่อให้ได้ “คนเก่ง” และ “คนดี” ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 31 พ.ร.บ.กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 โดยใช้คำถามในการสัมภาษณ์ที่วัดความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมที่แสดงออก และทัศนคติ ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร และจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

ค่านิยมหลักขององค์กร	จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน
คิดใหม่ สร้างสรรค์ (Innovative) ยึดมั่นที่จะสร้างคุณค่าและสิ่งที่ดีขึ้น ด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในบริบทของงานตนเอง และเปิดใจกว้างที่จะรับความเป็นไปได้อื่นๆ พร้อมจะคิดอย่างแตกต่าง เพื่อต่อยอดให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น ไม่หยุดยั้งที่จะ	ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้

แสวงหาและเรียนรู้ เพื่อที่จะนำสิ่งต่างๆ มาผสมผสานให้เกิดคุณค่าใหม่ๆ ขึ้นมา ก้าวล้ำ เชิงรุก (Proactive) คาดการณ์ล่วงหน้า และคิดถึงสิ่งที่ควรทำเพื่อรองรับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น รอบคอบ คิดวางแผนเป็นขั้นตอน โดยมองเห็นผลลัพธ์และเป้าหมาย มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำได้ตามเป้าหมาย และไม่รีรอที่จะเริ่มต้นลงมือ	ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง
ร่วมคิด ร่วมสร้าง (Collective Impact) ไม่มีความสำเร็จคนเดียว ทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญต่อความสำเร็จร่วมกัน พร้อมทั้งจะน้อมรับ รับฟัง เปิดใจเคารพในตัวผู้อื่น และพร้อมที่จะสนับสนุนและเสียสละเพื่อทีมงาน เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยการจุดประกาย กระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงความสำเร็จร่วมกัน ต่อยอด ต่อเนื่อง (sustainable) การเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสิ่งดีๆ อย่างยั่งยืน ต้องตั้งต้นที่ตนเอง คิดจะพึ่งตนเอง และเปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงกระบวนการ ระบบ พร้อมถ่ายทอดความรู้ และสร้างความเป็นเจ้าของ เพื่อให้เกิดการผลักดันอย่างยั่งยืน ต่อเนื่องและพร้อมที่จะขยายผลให้คนอื่นฯ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม
ใส่ใจสุขภาพ (Health Conscious) มีความเข้าใจคำว่า “สุขภาพะ” ทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ พยายามค้นหาและสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตของตนเอง ยกระดับของคุณภาพและคุณค่าการใช้ชีวิตของตน คนรอบตัว ชุมชน และสังคม เป็นต้นแบบและแรงบันดาลใจในการใส่ใจ “สุขภาพะ” ของตนเองสู่สังคมและคนอื่น โดยการปฏิบัติและให้ข้อมูลเมื่อต้องการ	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับขององค์การมหาชน
จิตสาธารณะ (Public Mind) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และพร้อมสละตนเองเพื่อสร้างสิ่งที่ดีขึ้น มีความเข้าใจถึงผลกระทบและความเชื่อมโยงของหน่วยต่างๆ ในสังคม ว่าการสำเร็จคนเดียวไม่ใช่ความสำเร็จที่ยั่งยืน เริ่มต้นจากคนรอบตัว ครอบครัว หน่วยงาน และสังคมไปพร้อมๆ กัน โดยไม่ละทิ้งสิ่ง	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เห็นอกเห็นใจประโยชน์ส่วนตัวไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่

ใดสิ่งหนึ่ง มีความภูมิใจในการสร้างสิ่งที่ดี แสดงความชื่นชม ยินดี และยกย่องคนที่สร้างคุณค่าให้แก่ผู้อื่น จนเกิดเป็นค่านิยมร่วมกัน	รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
--	--

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคคลที่ผ่านการสรรหาคัดเลือก และผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน ต้องผ่านการประเมินเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรและจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงานฯ จะได้รับทราบและเข้าใจในการปฏิบัติงานตนตามค่านิยมหลักขององค์กร จริยธรรมและวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ภายใน 1-2 วันแรกที่เริ่มงาน

(2) ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำแนะนำ สอนงาน ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะมีการกำหนดหัวข้อที่เกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย คุณภาพงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ต่อตนเอง และส่วนรวม ความมีวินัย การตรงต่อเวลา ทักษะคิดทำงาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น

(3) ในระหว่างการปฏิบัติงาน จะได้รับการสื่อสารและรณรงค์การปฏิบัติตามค่านิยมหลักและจริยธรรมผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กรและจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ การยกย่องชื่นชมเจ้าหน้าที่ กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร การแถลงนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) หรือผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เป็นต้น





5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(1) การได้ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ไม่มีความสามารถจริงๆ ตามที่อ้างไว้ หรือทำงานจริงได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรืออาจมีทัศนคติ พฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ซึ่งเมื่อเข้าปฏิบัติงานจึงส่งผลให้ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ทำให้เสียทรัพยากรและเวลาในสรรหาและคัดเลือกใหม่

(2) การสื่อสารประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ในรูปแบบใหม่ๆ ให้มีความน่าสนใจ จดจำได้ กระตุ้นจิตสำนึก และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายในหลากหลายช่องทาง และสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การให้รางวัล การยกย่องชื่นชม เป็นต้น

ผู้รายงาน นางสาวศิริณา สถาพรวงษา

(นางสาวศิริณา สถาพรวงษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

นางเข็มเพชร เลนะพันธ์

(นางเข็มเพชร เลนะพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ