

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-๒๐๒๓๐๔๒๔๑๔๐๙๑๔.pdf

คำอธิบาย : เข้าเว็บไซต์หลักสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม www.sme.go.th เลือกเมนูด้านบน “เกี่ยวกับ สสว” และเลือกหัวข้อ “กฎหมาย/ระเบียบ” จะพบกฎหมายต่างๆ รวมถึง “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ว่าด้วยข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-๒๐๒๓๐๔๒๔๑๔๐๙๓๙.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ (๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕) และรอบที่ ๒ (๑ กรกฎาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕)

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) และรอบที่ ๒ (๑ กรกฎาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สสว. ประจำปี ๒๕๖๕ และ ประจำปี ๒๕๖๖ ได้นำการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้มีหัวข้อการประเมินพฤติกรรมจากคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบริหาร ของพนักงาน

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

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สสว. เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จ การประเมินนี้เป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงานไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ในการประเมิน มี ๓ องค์ประกอบ คือ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) (๒) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (Core Competency) และ (๓) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

โดย สสว. ได้นำ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มาเป็นตัวชี้วัดด้านพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (Core Competency)

(๑) "มุ่งมั่น เสียสละ" เป็นการประเมิน ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ขยัน ทดทน เสียสละ อุตสาหะ ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค เพื่อการทำงานให้องค์กร

(๒) "จริยธรรมโปร่งใส" เป็นการประเมิน ความซื่อตรง มีจริยธรรม มีคุณธรรมในการทำงาน ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(๑) "ภาวะผู้นำ" เป็นการประเมิน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและการรวมพลังองค์กร มีกรอบความคิดแบบเติบโต คิดเชิงระบบและเชิงนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใส

ทั้งนี้ในการประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน หัวข้อ “มุ่งมั่น เสียสละ” และ “จริยธรรม โปร่งใส” ได้กำหนดการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

ชื่อสมรรถนะ	มุ่งมั่น เสียสละ (Strive)
นิยาม (Definition)	ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างจริงจัง ขวนขวาย มุ่งมั่น เสียสละ พยายามหาหนทางไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง ทะเยอทะยานและมองเห็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายที่ต้องฝ่าฟันให้สำเร็จ
คำสำคัญ (Key Words)	ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ขยัน ทดทน เสียสละ อุตสาหะ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
ระดับสมรรถนะ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> - แสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จกับผู้อื่น - สามารถพยากรณ์ผลลัพธ์และวางแผนป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่กระทบต่อองค์กรได้ด้วยตนเอง - เสียสละในงานส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรและประเทศ - แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ไม่อ่อนข้อต่ออุปสรรค เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น
ระดับ ๔	<ul style="list-style-type: none"> - แสวงหาโอกาสในการรับฟังประสบการณ์ใหม่ๆ จากการเข้ากลุ่มหรือสมาคม - วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในหน่วยงานได้ด้วยตนเอง - อุตสาหะ มีมานะบากบั่นเพื่อให้งานบรรลุเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด - พัฒนาระบบ และบริหารจัดการเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงาน
ระดับ ๓	<ul style="list-style-type: none"> - ค้นหาคำรู้ใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งจากการพูดคุย สื่อสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้กับงาน - สามารถวางแผนและติดตามงานอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง - มุ่งมั่น ปรับปรุง แก้ไขวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ - ทำงานด้วยความรอบคอบมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
ระดับ ๒	<ul style="list-style-type: none"> - พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ และขวนขวายด้วยตนเอง - ชอบที่จะนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ประสบความสำเร็จ - มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค - ขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำงานแม้มีอุปสรรคหรืองานที่ยากลำบาก
ระดับ ๑	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้วิธีการ และขั้นตอนการทำงานต่างๆ ด้วยตนเอง - แสดงออกถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เช่น งานใหม่ วิธีการทำงานใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อน - แสดงออกถึงความขยัน อดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคที่เข้ามา - มุ่งมั่นอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ชื่อสมรรถนะ	จริยธรรมโปร่งใส (Morality)
นิยาม (Definition)	ประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามทำนองคลองธรรม ทั้งโดยการแสดงออกทางคำพูด และการกระทำ เพื่อไม่ให้ขัดต่อหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักในวิชาชีพของตน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระดับที่มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
คำสำคัญ (Key Words)	ความซื่อตรง มีจริยธรรม มีคุณธรรมในการทำงาน ความโปร่งใส ตรวจสอบได้
ระดับสมรรถนะ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> - กล่าวพูด กล่าวตัดสินใจ กระทำการอย่างโปร่งใส ยินดีให้เกิดการตรวจสอบ - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ - บริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และกล่าวตัดสินใจในงานที่มีความเสี่ยง โดยยึดหลักความซื่อสัตย์โปร่งใส มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
ระดับ ๔	<ul style="list-style-type: none"> - กล่าวตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง - มีพฤติกรรมไม่ยินยอมที่จะให้เกิดการทุจริตขึ้นภายในหน่วยงาน - บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม โดยยึดหลักของผลงานและความสามารถ ปราศจากอคติส่วนตัว
ระดับ ๓	<ul style="list-style-type: none"> - กล่าวพูด กล่าวแสดงออก เพื่อให้เกิดความถูกต้อง - กล่าวที่จะให้คำตักเตือนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีแนวโน้มกระทำการทุจริต - ใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ/ข้อบังคับของสำนักงาน
ระดับ ๒	<ul style="list-style-type: none"> - รักษาสำนึก ไม่บิดเบือน พูดคำไหนคำนั้น - อุทิศร่างกาย แรงใจ ผลักดันสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร - ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ - ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
ระดับ ๑	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย - ไม่นำสิ่งของของคนอื่น/ขององค์กรมาเป็นของตน โดยไม่ได้รับอนุญาต - มีสำนึกในความผิดชอบ ชั่วดี - ไม่ทำผิดกฎหมายระเบียบของสำนักงานฯ

โดยการประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก	ประเมินผล การปฏิบัติงาน
๑. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ	✓
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	✓
๓. กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน กล่าวยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง	✓
๔. การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตน	✓

แนวประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก	ประเมินผล การปฏิบัติงาน
ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม	
๕. ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำนึงถึง ผลประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงาน ที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง	✓
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปี่ยมธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ	✓
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพ กฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับสำนักงาน	✓

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สสว. ได้ประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม
ของสำนักงาน อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ และได้นำผลประเมินการปฏิบัติงาน ไปใช้ใน
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานงาน ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สสว. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน โดยนำผลประเมินฯ ไปใช้ในกระบวนการต่างๆ ดังนี้


๑. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี
๒. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน
๓. การพัฒนาพนักงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน 

(นางสาวอาทิตย์ยา วุฒิมกรมรักษา)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวปราณี ตรีวิมล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล