

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (ส.ส.ท.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 20 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย

URL ที่เผยแพร่

- <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/17171708.pdf>
- https://ita.thaipbs.or.th/public/uploads/2023/Q39_%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%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%81%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B9%88%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

1. ร่างข้อบังคับองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วย ข้อกำหนดจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พ.ศ.....
2. ข้อบังคับองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วย จริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน พ.ศ. 2551
3. ข้อบังคับองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย ว่าด้วย จริยธรรมของวิชาชีพเกี่ยวกับการผลิตและเผยแพร่รายการ พ.ศ. 2563
4. แนวปฏิบัติเพื่อจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิต การจัดหา การเผยแพร่รายการ องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย

URL ที่เผยแพร่

1. ยังไม่ได้ประกาศใช้ อยู่ระหว่างนำเสนอคณะกรรมการนโยบายเพื่อพิจารณา
2. <https://org.thaipbs.or.th/announce/ethics/26>
3. <https://org.thaipbs.or.th/announce/ethics/27>
4. <https://org.thaipbs.or.th/announce/ethics/177>

ข้อกำหนดการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

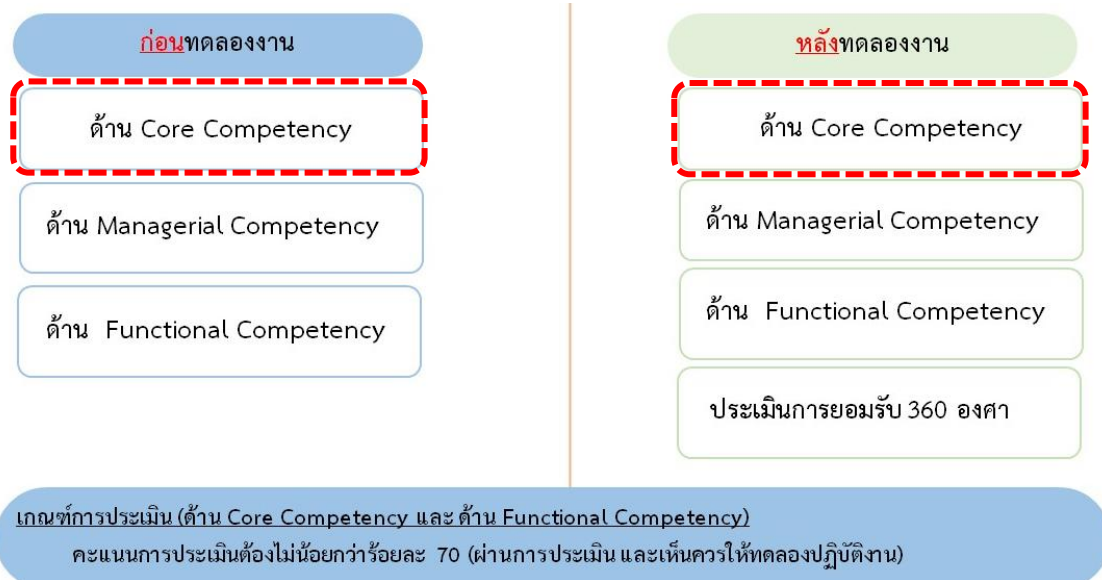
การดำเนินงานการเลื่อนตำแหน่ง-เลื่อนระดับประจำปี 2566 (แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Core Competency)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้

ประกอบการดำเนินงาน

นำไปใช้ในขั้นตอนของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Core Competency) เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ โดยกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมอันพึงประสงค์ไว้เป็นหนึ่งใน Core Competency ที่ผู้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับจะต้องได้รับการประเมิน

รูปภาพแสดงการประเมินศักยภาพในขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ ซึ่งมีการประเมินเรื่อง Integrity & Ethics การมีจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ใน Core Competency



2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม

ส.ส.ท. กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับ โดยกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในหัวข้อ Integrity & Ethics การมีจริยธรรม - จรรยาบรรณในวิชาชีพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ อย่างชัดเจนในแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Core Competency) ดังนี้

Integrity & Ethics	
มีจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ โปร่งใส น่าเชื่อถือไว้วางใจได้	
ระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์	ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่ทำเพื่อประโยชน์ตนหรือพวกพ้อง ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้
Level 5 : สร้างองค์กรที่น่าเชื่อถือ (Build Trust) มีความโปร่งใส และยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ให้ความสำคัญในการทำงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง ไม่ให้ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ปล่อยผ่าน หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นหรือทราบเบาะแสการทุจริตภายในองค์กร ผลักดันนโยบาย สร้างกลไก และแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และความเที่ยงตรง โปร่งใสทั่วทั้งองค์กร มีความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในองค์กร
Level 4 : เป็นตัวอย่างที่ดี (Role Model) ด้านคุณธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์	<ol style="list-style-type: none"> เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน น่าเชื่อถือ บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติ สื่อสารและปลูกฝังพนักงานให้เป็นผู้รู้คิด ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นจรรยาบรรณ และจริยธรรมองค์กร
Level 3 : มีจริยธรรมและรักษารายบรรณในวิชาชีพของตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพและจริยธรรมองค์กร สามารถให้คำแนะนำและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ไม่เรียกและไม่รับผลประโยชน์ ไม่มีประโยชน์ทับซ้อน ไม่ร่วมมือกับการกระทำทุจริต ไม่กระทำการใด ๆ ที่ละเมิดต่อสิทธิ เสรีภาพและทรัพย์สินของผู้อื่น
Level 2 : ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> เป็นผู้รู้คิด ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อตรงต่อข้อเท็จจริง และรักษารายบรรณในวิชาชีพ ยอมรับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก และพร้อมให้ตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรเป็นที่ตั้ง
Level 1: ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจริยธรรมขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ประพฤติและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรสม่ำเสมอ ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และองค์กร ไม่ให้ร้ายหรือทำลายภาพลักษณ์ของผู้อื่นและองค์กร

โดยในแบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Core Competency) จะประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก (มีเรื่องจริยธรรมด้วย) และด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการเลื่อนตำแหน่ง จะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความหมายของสมรรถนะและบทบาทของแต่ละระดับตำแหน่ง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการเลื่อนตำแหน่ง ประเมินพนักงาน โดยใช้ระดับคะแนน 5 ตามเกณฑ์ดังนี้
 - 1 = ไม่สังเกตเห็น
 - 2 = ทำบ้างไม่ทำบ้าง
 - 3 = ทำสม่ำเสมอและได้ตามความคาดหวัง
 - 4 = ทำสม่ำเสมอและสูงกว่าความคาดหวัง
 - 5 = ทำสม่ำเสมอและสูงกว่าความคาดหวังและเป็นแบบอย่างได้
3. กรณีประเมินระดับคะแนน 4 - 5 ต้องระบุพฤติกรรมและผลลัพธ์เป็นตัวอย่าง โดยใช้หลัก STAR คือ
 - Situation = ระบุสถานการณ์
 - Task = ระบุว่าเป็นงานใด
 - Action = ระบุว่า คิด พูด การกระทำ ที่แสดงออกในงานนั้นๆอย่างไร
 - Result = ระบุผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
4. ผ่านการประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จะพิจารณาเห็นควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในปี 2566 (ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม 2566) ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Core Competency) เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 3 คน ซึ่งได้คะแนนพฤติกรรมการทำงานมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่าผ่านการประเมิน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการทดลองงานและเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ (Next Digital Leadership) ต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการกำหนดให้ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับ โดยกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในหัวข้อ Integrity & Ethics การมีจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ซึ่งต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะผ่านตามเกณฑ์การประเมิน และจึงจะพิจารณาให้เข้าสู่การทดลองปฏิบัติงานต่อไป

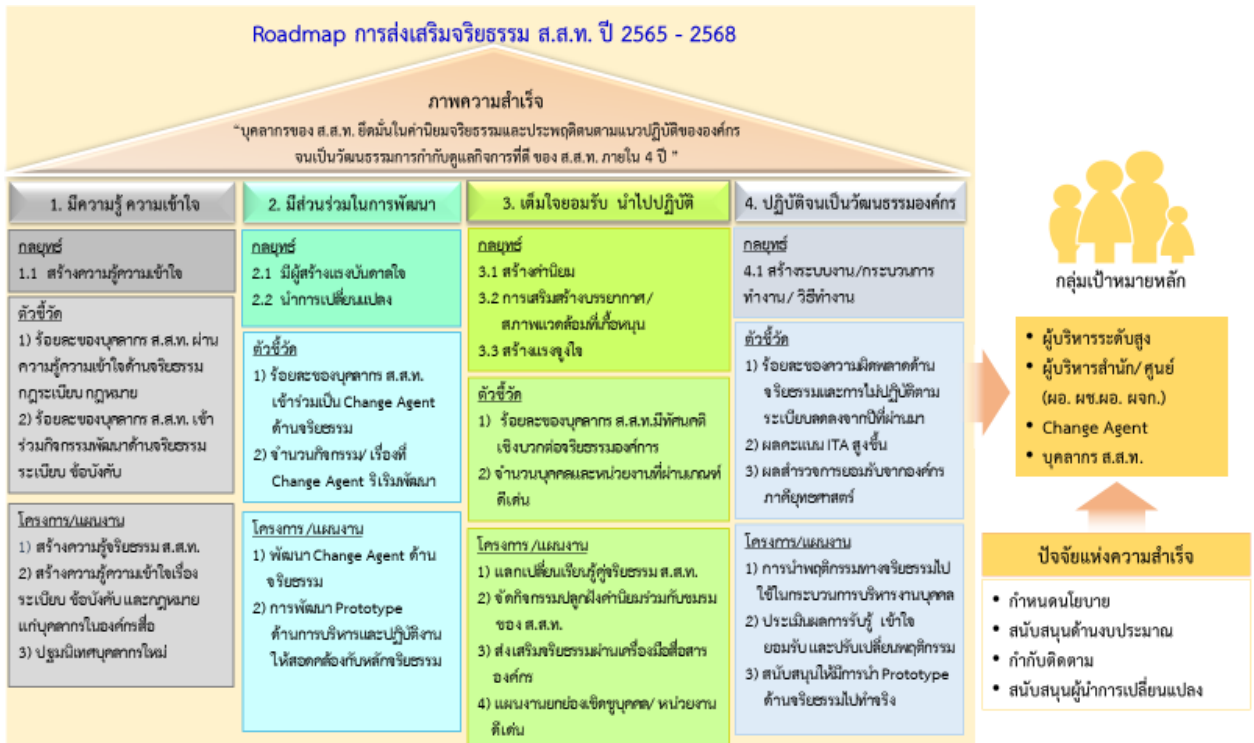
นอกจากนั้น ส.ส.ท. ได้มีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านจริยธรรมในองค์กร ซึ่งภาพรวมของการประเมินด้านจริยธรรมทั่วทั้งองค์กรในปี 2564 พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะหลัก ในหัวข้อ Integrity & Ethics อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 71.63

รายงานแสดงค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ภาพรวมทั้งองค์กร

- คะแนนนี้มาจากผลการทดสอบสมรรถนะหลักของบุคลากรไทยพีบีเอส ซึ่งมีผู้เข้ารับการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น 789 คน คิดเป็น 76 % ของบุคลากรไทยพีบีเอสทั้งหมด
- แสดงผลเป็นคะแนนร้อยละของคะแนนเต็ม (จากคะแนนจริง) มีความหมาย ดังนี้
 - มากกว่าหรือเท่ากับ 90 = ดีเยี่ยม
 - 76 - 89 = ดีมาก
 - 60 - 75 = ดี
 - น้อยกว่า 60 = ควรพัฒนา

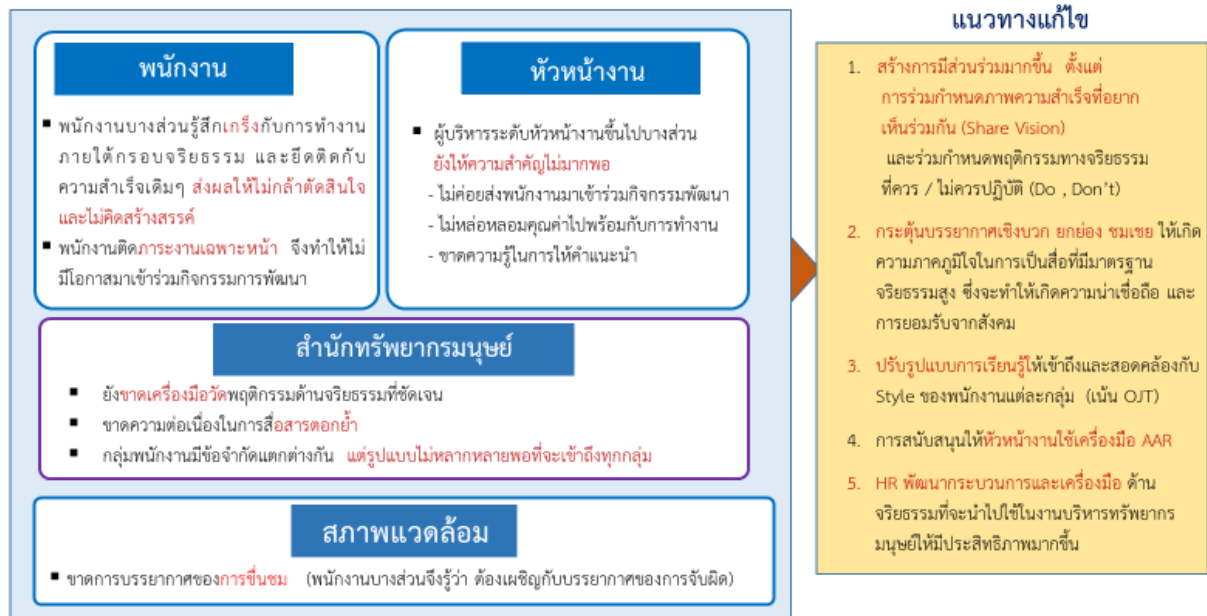
ภาพแสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ภาพรวมทั้งองค์กร			
ที่	สมรรถนะที่ประเมิน	คะแนนร้อยละ	ความหมาย
1	Service Mind	78.90	ดีมาก
2	Agility	78.10	ดีมาก
3	Teamwork	76.28	ดีมาก
4	Professional & Accountability	74.97	ดี
5	Integrity & Ethics	71.63	ดี
6	Social & Public Mind	69.93	ดี
7	Creativity & Innovation	67.87	ดี
คะแนนเฉลี่ย 7 หัวข้อ		73.95	ดี
Service Mind - 78.90%			
Agility - 78.10%			
Teamwork - 76.28%			
Professional & Accountability - 74.97%			
Integrity & Ethics - 71.63%			
Social & Public Mind - 69.93%			
Creativity & Innovation - 67.87%			
		51	จำนวนผู้ทดสอบทั้งหมด 789 คน

โดยได้นำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการจัดทำ Roadmap การส่งเสริมจริยธรรม ส.ส.ท. ปี 2565-2568 ดังนี้



5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

Pain Point ในการขับเคลื่อนจริยธรรม ส.ส.ท.ที่ผ่านมา และแนวทางแก้ไข



หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรถูกกำหนดกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ (Implement) ให้เป็นรูปธรรมในระดับหน่วยงานและบุคคลที่ชัดเจน โดยสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงจริยธรรมสู่กระบวนการบริหารงานบุคคลให้ได้ดังภาพด้านล่าง



ผู้รายงาน

(นางสาวขวัญแก้ว ดงน้อย)

ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ผู้บังคับบัญชา

(นายรัชภพ ธาตุสุวรรณ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์