

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

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

1. ชื่อส่วนราชการ :กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.).....
2. ปีงบประมาณ :ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.....
3. วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน :11 เมษายน 2566.....
4. ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
 - (1) ชื่อประมวลจริยธรรม :ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....
 - (2) URL ที่เผยแพร่ : https://www.dpim.go.th/Policy_Planning_and_Budget/article?catid=426&articleid=15992
5. ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)
 - (1) ชื่อประมวลจริยธรรม :ไม่มี -.....
 - (2) URL ที่เผยแพร่ :ไม่มี -.....
6. การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - (1) ชื่อโครงการ :โครงการ “คน PIMD มีจริยธรรม สร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จ”.....
 - (2) ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน :

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) โดยสำนักงานเลขาธิการกรม ได้ดำเนินโครงการ “คน PIMD มีจริยธรรม สร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จ” เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2566 ณ ห้องประชุมตึก 2 อาคาร กพร. และผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Zoom Meeting โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม “DPIM PIMD” ซึ่งจะส่งเสริมให้ กพร. เป็นองค์กรที่เปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการดำเนินโครงการประกอบด้วย 1. การบรรยายเกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ค่านิยมของ กพร. “DPIM PIMD” ที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม แนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมเพื่อกำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของ กพร. และการตัวอย่างประเด็นต่าง ๆ ด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง

2. การเผยแพร่วีดิทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และ 3. การทำแบบทดสอบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม จำนวน 14 ข้อ โดยมีบุคลากรเข้าร่วมโครงการทั้งจากส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 119 ราย

(3) รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) :

ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม กพร. ได้จัดทำแบบทดสอบที่เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาคทำแบบทดสอบฯ ผ่านช่องทาง Line Application และระบบ Zoom Meeting ภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งแบบทดสอบแบ่งออกเป็น 14 ข้อ อ้างอิงจากมาตรฐานทางจริยธรรมของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 จำนวน 7 ประเด็น (1 ประเด็นมีแบบทดสอบจำนวน 2 ข้อ) ซึ่งมีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 และแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๙/ว.๙ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ของ กพร. (Dos & Don'ts) โดยผลที่ได้จากแบบทดสอบจะนำมาใช้ประกอบการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

(4) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม :

ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีบุคลากรจากส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค ทำแบบทดสอบจำนวน 103 ราย มีผลการประเมินฯ ตามตารางที่ 1 เรียงตามลำดับคะแนนผู้ตอบถูกได้ดังนี้

- 1. ประเด็นที่ 6 “ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ” เฉลี่ยร้อยละ 96.60
- 2. ประเด็นที่ 5 “มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน” เฉลี่ยร้อยละ 95.15
- 3. ประเด็นที่ 1 “ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” และ ข้อ 4 “คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ” เฉลี่ยร้อยละ 94.66
- 4. ประเด็นที่ 2 “ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่” เฉลี่ยร้อยละ 90.29
- 5. ประเด็นที่ 7 “ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ” เฉลี่ยร้อยละ 89.32
- 6. ประเด็นที่ 3 “กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม” เฉลี่ยร้อยละ 71.84

ทั้งนี้ จากสูตรการคำนวณตัวอย่างของ Yamane โดยประชากร (บุคลากรของ กพร.) ทั้งหมด เท่ากับ 536 ราย (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566) กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 90 คำนวณตัวอย่างขั้นต่ำได้จำนวน 85 ราย ดังนั้น การที่บุคลากรของ กพร. ทำแบบทดสอบจำนวน 103 ราย (มากกว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้) จึงสามารถใช้เป็นตัวแทนของบุคลากรทั้งหมดของ กพร. ณ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 90 ได้

(5) รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล :

จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อ (4) กพร. จะนำมาใช้วางแผนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมให้กับบุคลากรของ กพร. แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ 1. กิจกรรม/โครงการสำหรับผู้ที่กำลังจะเข้ามาเป็นบุคลากรของ กพร. โดยการจัดปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ ซึ่งจะสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้ง 7 ประเด็น เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรใหม่ในการปรับตัวเข้ากับองค์กร และเป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีอีกทางหนึ่งด้วย และ 2. กิจกรรม/โครงการสำหรับบุคลากรของ กพร. โดยการเสริมสร้างความรู้ให้บุคลากรสามารถนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่ได้รับคะแนนจากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมน้อยที่สุด ซึ่งโครงการ/กิจกรรมดังกล่าวจะดำเนินการต่อเนื่อง

(6) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ : การส่งเสริมจริยธรรม เป็นกิจกรรม/โครงการที่ควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่มีอยู่เดิมหรือบุคลากรใหม่ อาจทำให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีการประเมินฯ เป็นประจำ เพื่อที่จะนำผลการประเมินฯ มาใช้ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม

หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานที่มีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

(7) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล :

-ไม่มี-

ผู้รายงาน พืงท พิริยสถิต

(นางสาวพืงท พิริยสถิต)

นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

อ๋อนนิม

(นางฉรียา อ่อนนิม)

หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรของ กพร.

ประเด็น ที่	มาตรฐานทางจริยธรรมของ พ.ร.บ. มาตรฐานทาง จริยธรรม พ.ศ. 2562	ลำดับข้อใน แบบทดสอบ	ตอบถูก			ตอบผิด			ลำดับที่
			จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ร้อยละ เฉลี่ย	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	ร้อยละ เฉลี่ย	
1	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ข้อที่ 1	94	91.26	94.66	9	8.74	5.34	3
		ข้อที่ 2	101	98.06		2	1.94		
2	ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	ข้อที่ 3	86	83.50	90.29	17	16.50	9.71	5
		ข้อที่ 4	100	97.09		3	2.91		
3	กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ข้อที่ 5	95	92.23	71.84	8	7.77	28.16	7
		ข้อที่ 6	53	51.46		50	48.54		
4	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิต สาธารณะ	ข้อที่ 7	94	91.26	94.66	9	8.74	5.34	3
		ข้อที่ 8	101	98.06		2	1.94		
5	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	ข้อที่ 9	98	95.15	95.15	5	4.85	4.85	2
		ข้อที่ 10	98	95.15		5	4.85		
6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อที่ 11	99	96.12	96.60	4	3.88	3.40	1
		ข้อที่ 12	100	97.09		3	2.91		
7	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ข้อที่ 13	99	96.12	89.32	4	3.88	10.68	6
		ข้อที่ 14	85	82.52		18	17.48		
	เฉลี่ยรวม			90.36			9.64		