

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กสศ.*

ชื่อหน่วยงาน: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)

ปีงบประมาณ: 2566 วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน: 31 มีนาคม 2566

ชื่อประมวลจริยธรรมที่ใช้: ประมวลจริยธรรมกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่: <https://www.eef.or.th/wp-content/uploads/2023/01/code-ethics-eef-2564.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล:
การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กสศ.

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (การทดลองปฏิบัติงาน)
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม
หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - จัดการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ครอบคลุมเนื้อหาประมวลจริยธรรม กสศ.
 - จัดการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กสศ. โดยถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการผ่าน
การทดลองปฏิบัติงาน
 - แบบทดสอบจัดทำผ่านระบบออนไลน์ (Web Portal) ของสำนักงาน
 - ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีผลคะแนนตั้งแต่ 75% ขึ้นไป หรือต้องตอบถูกอย่างน้อย 15 ข้อในทั้งหมด 20
ข้อ จึงจะผ่าน ทั้งนี้ สามารถเข้ารับการทดสอบได้หลายครั้ง
 - ผู้เข้ารับการทดสอบจะได้รับทราบผลคะแนนทันทีที่สอบเสร็จทางอีเมล หากผ่านจะได้รับประกาศนียบัตร
(E-Certificate) แนบไปพร้อมอีเมล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรใหม่ ที่เริ่มบรรจุตั้งแต่ 1 ธ.ค. 2565 รวมจำนวน 15 คน เข้ารับการทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กสศ. แล้วจำนวน 9 คน ผ่านการทดสอบแล้ว จำนวน 9 คน ยังไม่เข้ารับการ
ทดสอบ จำนวน 6 คน

* ใช้แบบรายงานการประเมินจริยธรรมของ ปปช./ก.พ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ
และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ
สอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
บุคลากรใหม่จะต้องสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม กสศ. และได้รับคะแนนระดับผ่าน
เท่านั้น ที่จะผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- บุคลากรบางส่วนเห็นว่าจริยธรรมเป็นเรื่องไกลตัว และไม่เห็นความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานประจำวัน
- การเน้นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีส่วนทำให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ
ประมวลจริยธรรม
- กรณีมีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงต่อการผิดจริยธรรม แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ว่ากล่าวตักเตือนเพราะเกรงจะบั่นทอน
กำลังใจในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมแบบเดิม ซึ่งจะส่งผลเสียในระยะยาว

ผู้รายงาน



(นายพัฒนพงษ์ สุขมะตัน)

ตำแหน่ง

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายไกรยส ภัทราวาท)

ตำแหน่ง

ผู้จัดการ กสศ.