

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน เมษายน พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับกรรมการ
2. ประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

URL ที่เผยแพร่ 1. <https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/SEC-ethic-board.PDF>
2. <https://www.sec.or.th/TH/Documents/AboutUs/SEC-ethic-employee.PDF>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาคัดเลือก บรรจุ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาพนักงานของสำนักงาน ก.ล.ต.

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1) ประกาศสรรหา กำหนดวิธีการคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก
- 2) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- 3) การปฐมนิเทศ
- 4) การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ตามปีปฏิทิน
- 6) การเลื่อนระดับ และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
- 7) การพัฒนาพนักงานโดยการให้ทุนการศึกษาพนักงาน

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

1) การประเมินสมรรถนะของผู้สมัครงาน โดยให้ผู้สมัครเข้ารับการทดสอบจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพ (Personality and Job-Preference Test) ซึ่งสอดแทรกเรื่องการตั้งมั่นในจริยธรรมและแนวโน้มพฤติกรรมทางลบ เช่น แนวโน้มประพฤตินิยมชอบ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการสอบสัมภาษณ์

2) การประเมินผลทดลองงาน โดยกำหนดปัจจัยการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการสื่อสารความคิด การนำเสนองาน ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งจะมีสอดแทรกการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานด้วย

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยผู้รับการประเมินต้องประเมินตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน 3 ปัจจัย ได้แก่ การประเมินผลสำเร็จของงาน การบริหารจัดการงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง) และแสดงพฤติกรรมว่าเป็นผู้ที่เข้าใจและยึดมั่นในประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงานและจรรยาบรรณพนักงาน

4) การประเมินเพื่อทดสอบความพร้อมในงานบริหาร (Managerial Readiness Test Results) ซึ่งมีองค์ประกอบเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหาร คือ แนวโน้มที่จะบริหารงานแบบอำนาจความสวดกและสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ทำงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา และมุ่งเน้นที่การสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานมากกว่าการบริหารแบบสั่งการควบคุมและลงโทษ ซึ่งคณะกรรมการจะนำผลการทดสอบดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา

5) การประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมสำหรับผู้ขอรับทุนการศึกษาของสำนักงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน รวมทั้งพนักงานทุกคน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดผลประโยชน์ของสำนักงานและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน จะพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และสมรรถนะ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้เข้ารับการคัดเลือก และให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกทำแบบทดสอบจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพ (Personality and Job-Preference Test) ซึ่งมีการประเมินเรื่องการตั้งมั่นในจริยธรรมและแนวโน้มพฤติกรรมทางลบ เช่น แนวโน้มประพฤตินิยมชอบ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ และมีการสอดแทรกคำถามสัมภาษณ์วัดเรื่องจริยธรรมด้วย

2) การปฐมนิเทศ ให้ความรู้ความเข้าใจพนักงานใหม่ได้รับทราบกฎระเบียบข้อบังคับและแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน และให้พนักงานลงนามรับทราบจรรยาบรรณพนักงาน

3) การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน สำนักงานกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของการเป็นพนักงาน โดยจะต้องมีการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งต้องได้รับการประเมินผลทดลองงานจากผู้บังคับบัญชาตามปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วย

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสำเร็จของงาน การบริหารจัดการงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (เปิดใจ รู้จริง ร่วมมือ ซื่อตรง) และมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่เข้าใจและยึดมั่นในประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงานและจรรยาบรรณพนักงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย

ก. การเลื่อนระดับพนักงาน - กำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับว่าต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่น ต้องไม่อยู่ในระหว่างการถูกพิจารณาความผิดวินัย และ/หรือไม่อยู่ในระหว่างการถูกพิจารณาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ขัดต่อประมวลจริยธรรมสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข. การเลื่อนตำแหน่ง (เปลี่ยนหมวด) - มีแบบทดสอบความพร้อมในงานบริหาร (Managerial Readiness Test Results) ซึ่งมีองค์ประกอบเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง แนวโน้มที่จะบริหารงานแบบอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ทำงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา และมุ่งเน้นที่การสร้างความร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่าการบริหารแบบสั่งการควบคุมและลงโทษ ซึ่งคณะกรรมการจะนำผลการทดสอบดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา

6) การพัฒนาพนักงานโดยให้ทุนการศึกษาพนักงาน - กำหนดให้ผู้สมัครรับทุนการศึกษาของสำนักงาน จะต้องผ่านการประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาให้ทุนการศึกษา

5. ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยังไม่พบปัญหา/ อุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้รายงาน



(นางณิชนันท์ คู่ศักดิ์ศรีสกุล)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวนภาพร สิทธิโชคพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล