

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณธรรมและจริยธรรมนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีทั้งที่อยู่ภายในจิตใจ และที่แสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติปฏิบัติของคนในสังคมนั้น หรือองค์การนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ยอมรับร่วมกันว่าข้อประพฤติอะไรเป็นสิ่งดี อะไรเป็นสิ่งชั่ว อะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ ดังนั้น ถ้าทุกคนในองค์การมีคุณธรรมและจริยธรรมก็จะส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ และการให้บริการขององค์การที่มีคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 78 (4) บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานประกันสังคมจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 มีฐานะเทียบเท่ากรม ปัจจุบันสังกัดกระทรวงแรงงาน รับผิดชอบดำเนินงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีภารกิจหลักในการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยให้บริการสิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนครอบคลุมทั้ง 7 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยในระยะแรกของกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนใน 4 กรณี คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อมาในวันที่ 31 ธันวาคม 2541 สำนักงานประกันสังคมได้ขยายประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น 2 กรณี คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ สำหรับกรณีว่างงานเป็นสิทธิประโยชน์กรณีสุดท้ายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป โดยมีผู้ประกันตนที่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายประกันสังคมทั่วประเทศทั้งหมดข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2550 มีจำนวน 9,182,170 คน (สำนักงานประกันสังคม, กองวิจัย

และพัฒนา, 2551)นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดทิศทางการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2550 โดยจะขยายการคุ้มครองให้ครอบคลุมกลุ่มแรงงานนอกระบบ ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพอิสระ และกลุ่มที่รับจ้างทำงานตามบ้าน เป็นต้น

จากการที่สำนักงานประกันสังคมได้ขยายการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ครอบคลุมทั้ง 7 กรณี ย่อมส่งผลกระทบต่อสำนักงานประกันสังคมในด้านการบริหารจัดการ และคุณภาพการให้บริการ เนื่องจากจำนวนผู้ประกันตนที่มาขอรับบริการสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ สำนักงานประกันสังคมจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักของสำนักงานประกันสังคมไว้ คือ เป็นองค์กรคุณภาพ ในการให้บริการประกันสังคมถ้วนหน้า ซึ่งจะบรรลุได้โดยมีการบริหารองค์กรที่ดีมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วประเทศ มีบุคลากรที่มีทักษะสูง และรักษาเสถียรภาพกองทุน ส่วนภารกิจหลักของสำนักงานประกันสังคม (Mission) คือ การให้บริการทางด้านประกันสังคมที่มีคุณภาพสูงแก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อประเทศและสังคมโดยรวม ซึ่งจะต้องปลูกฝังให้ทุกคนมีอุดมการณ์ร่วม (Core Value) ในการทำงาน ได้แก่ มีจิตสำนึกในการบริการ (Service Minded) มีการทำงานร่วมกัน (Team Work) มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Committed to Success) มีคุณธรรม (Ethics) และความซื่อสัตย์ (Honesty) ตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม โดยเฉพาะยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนยึดหลักมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดี ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้ (พรรณี สิ้นรุประภา, 2548, น. 3)

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสร่วมกันอุทิศเวลาให้ราชการ
2. มุ่งมั่นให้บริการที่ดีมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บริการด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง
3. พัฒนาและฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม

สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดที่ดำเนินงานตามระบบการบริหารงานใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในองค์การ โดยการขยายพื้นที่การให้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีเขตความรับผิดชอบ ดังนี้ เขตคันนายาว, เขตบางกะปิ, เขตลาดพร้าว, เขตวังทองหลาง และเขตบึงกุ่ม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ ภารกิจร่วมกันและมีความมุ่งหวังให้องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้จริง มีเป้าหมายหลักในระยะยาวและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งการพัฒนาจะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ แต่ในทางปฏิบัติการดำเนินงานยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของบุคลากรอยู่บ่อยครั้งผ่านตู้รับเรื่องร้องเรียนที่ตั้งไว้ในสำนักงานประกันสังคม สื่อมวลชนหนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ และสายด่วนประกันสังคม 1506 เป็นต้น ซึ่งในขณะนี้ขอเสนอกรณีข้อร้องเรียนบางส่วนที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำมาประกอบการศึกษา โดยมีข้อความดังนี้

เรื่อง : ประกันสังคมเปิดเผยข้อมูล

เนื่องจากผมเข้างานไม่กี่วันและได้ทำประกันสังคมตามกฎหมายกำหนด ได้มีจดหมาย ทวงหนี้ และแฟกซ์จากสำนักงานกฎหมายแห่งหนึ่ง มาที่บริษัทใหม่ของผม ผมได้รีบดำเนินการโทรกลับและคุยกับสำนักงานกฎหมายดังกล่าว โดยเขาพูดว่าจะฟ้องถ้าไม่จ่ายเงิน ผมเลยถามสำนักงานกฎหมายว่าได้สถานที่ทำงานใหม่ของผมอย่างไร เขาบอกว่าได้จาก “สำนักงานประกันสังคม” ผมแทบล้มทั้งยืนและทั้งโกรธทั้งน้อยใจว่าทำไมสำนักงานประกันสังคมทำกันอย่างนี้ มันไม่ยุติธรรมเลย ประกันสังคมนี้ทำงานแปลกๆ ไม่มีมาตรฐานเลย (http://www.mol.go.th/ans_complaint.php, 2550)

เรื่อง : การบริการของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม

ดิฉันไปใช้บริการของสำนักงานประกันสังคมที่รับผิดชอบนับครั้งได้เลยที่จะได้รับบริการที่ดี การพูดจา บางครั้งสอบถามยังไม่อยากตอบหรือถ้าตอบก็ขอไปที่ คุณโทรศัพท์ ฟังเพลงทางมือถือ ซึ่งดิฉันมองว่าถ้าดิฉันหรือหลายๆ ท่านทำพฤติกรรมแบบนี้ในบริษัทที่เราทำงานอยู่คงไม่ได้นั่งทำงานต่อไปแล้ว เราจะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ในระบบราชการไทยได้อย่างไร ซึ่งเท่าที่รู้มาในหลายๆ องค์การของราชการก็ได้มีการทำ KIP หรือเครื่องอะไรก็ไม่รู้เยอะเยอะไปหมด ดิฉันหวังว่าข้อความนี้จะมีผู้ที่เกี่ยวข้องเปิดเข้ามาอ่านบ้างนะคะ (<http://www.sso.go.th>, 2550)

เรื่อง : เจ้าหน้าที่ประกันสังคมให้ข้อมูลผิดพลาดทำให้เสียสิทธิที่ควรได้รับ

เมื่อดิฉันลาออกจากงาน ได้ไปติดต่อสำนักงานประกันสังคมเพื่อสอบถามขอรับประโยชน์กรณีว่างงาน เจ้าหน้าที่เช็คข้อมูลการแจ้งลาออกและบอกว่านายจ้างยังไม่ได้แจ้งออก ให้ติดต่อนายจ้าง ถ้านายจ้างแจ้งออกแล้วจึงค่อยไปลงทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน 1 เดือนผ่านไปนายจ้างเพิ่งจะแจ้งลาออก ดิฉันจึงไปลงทะเบียนที่สำนักงานจัดหางาน เจ้าหน้าที่ที่รับลงทะเบียนบอกว่า อ้าว ทำไมไม่ลงมาซ้ำ จังหวะคะ ที่จริงลงทะเบียนได้เลยตั้งแต่น้องลาออก ไม่ต้องรอนายจ้างแจ้งเลย เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประกันสังคมให้ข้อมูลผิดพลาดจึงทำให้ดิฉันเสียสิทธิประกันสังคม (<http://www.torakhong.org/mailto.php?user=T030,2550>)

จากกรณีข้อร้องเรียนดังกล่าว เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักในการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในความถูกต้อง เช่น ความจำเป็นหรือความถูกต้องในการให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ และการพัฒนาฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม และความรู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น สถานการณ์ที่มีกลุ่มผู้แอบอ้างสืบเสาะหาข้อมูลตามหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด ดังสถานการณ์ที่ปรากฏข้างต้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เนื่องจากเป็นหน่วยงานให้บริการที่มีจำนวนผู้ประกันตนมาใช้บริการจำนวนมาก โดยมีจำนวนผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น 329,585 คน จากจำนวนผู้ประกันตนที่อยู่ในความคุ้มครองทั้งสิ้น 319,530 คน (สำนักงานประกันสังคม, กองแผนงานและสารสนเทศ, 2550) จึงทำให้มีจำนวนข้อร้องเรียนมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากผู้รับเรื่องร้องเรียนที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน ประกอบกับหน่วยงานมีบุคลากรที่หลากหลายทั้งด้านคุณวุฒิ และประสบการณ์ ตลอดจนการโยกย้ายสับเปลี่ยน และการบรรจุพนักงานใหม่อยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายจะต้องก่อให้เกิดการปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งด้านความรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนจะต้องมีความพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และเพื่อแนวทางในการเตรียมความพร้อมรับกับจำนวนสถานประกอบการ หรือผู้ประกันตนที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ตามนโยบายขยายการคุ้มครองไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบ

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือกลไกสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะองค์การที่จะเจริญก้าวหน้านอกจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วย และสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร นอกจากองค์กรจะต้องส่งเสริมด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว จะต้องมุ่งให้ความสำคัญกับมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

ผู้ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 พบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น จะปฏิบัติหน้าที่ไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตามความรู้และประสบการณ์ของตนเองตามรูปแบบงานด้านการให้บริการทั่วไป และเนื่องจากรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรเป็นการให้บริการระดับปฏิบัติการที่จะต้องติดต่อกับนายจ้างหรือผู้ประกันตนโดยตรง จึงทำให้บางครั้งพฤติกรรมการแสดงออกในการให้บริการอาจมีข้อผิดพลาดหรือเป็นกรณีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบต่อมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดไว้ใน “กลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร” ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ อุทิศเวลาให้ราชการ การมีจิตสำนึกในการให้บริการ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งถึงแม้ว่าเรื่องของ “คุณธรรมและจริยธรรม” ค่อนข้างเป็นนามธรรม แต่ในทางปฏิบัติการก็เป็นเรื่องสำคัญที่มองข้ามมิได้เช่นกัน เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรนอกจากจะต้องส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในงานที่ทำแล้ว ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพตามที่ต้องการนั้นคือ “การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี” และสิ่งหนึ่งที่สามารถบอกได้ว่าบุคลากรผู้นั้นเป็นคนดี ก็คือ คนดีที่มีคุณธรรมและจริยธรรมนั่นเอง ดังนั้น เมื่อองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีตามที่ต้องการแล้ว บุคลากรก็เป็นกำลังหลักที่สำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถทำให้ระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการขององค์กรมีคุณภาพตามที่ต้องการอีกด้วย

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 เชื่อว่า การดำเนินงานด้านการให้บริการประกันสังคม จะช่วยเหลือประชาชนหรือผู้ประกันตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ถ้าเขาได้รับบริการที่ดีมีความเสมอภาค รวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม ดังนั้น ปัจจัย

สำคัญที่จะก่อให้เกิดการบริการที่ดีมีคุณภาพได้นั้น คือ การยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 10) เพราะถ้าหากองค์กรมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพตามที่ต้องการ แล้วก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการ การให้บริการขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนา การให้บริการของสำนักงาน ประกันสังคม กรณีศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน ประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 และต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กร ทั้งในด้านการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ภาคภูมิใจ และรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อสังคมส่วนรวม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 โดยการ จำแนกประเภทบุคลากรแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานราชการ
4. พนักงานประกันสังคม

ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การทำงานของบุคลากรตามมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี มีจิตสำนึกในการให้บริการ มีการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาตนเอง

มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง มาตรฐานของสำนักงานประกันสังคมที่กำหนดให้บุคลากรยึดมั่นปฏิบัติงานตาม ซึ่งประกอบด้วย

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสร่วมกันอุทิศเวลาให้ราชการ
- มุ่งมั่นให้บริการที่ดีมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บริการด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว และถูกต้อง
- พัฒนาและฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง องค์การ และสังคม

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา “การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9

- ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ เน้นการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 และศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

- ขอบเขตด้านประชากร ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9 ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม และลูกจ้างประจำ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 9
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมต่อไป

