

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 21 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2561

URL ที่เผยแพร่ https://www.itd.or.th/wp-content/uploads/2021/04/Law_R_06.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่ -ไม่มี-

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1.1 ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
- 1.2 นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

- 2.1 ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.2 มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 2.3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 2.4 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 2.5 ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 2.6 ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 2.7 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 2.8 ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.9 ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	ปฏิบัติตนโดยไม่คำนึงถึงกฎ กติกา ข้อกำหนด และกฎหมายเกณฑ์ต่าง ๆ รวมถึงแสดงพฤติกรรมที่อาจเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อสถาบัน
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ	แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และหาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และหาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิด หรือเพิกเฉยเพื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
5. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนาจประโยชน์ต่อผู้ใดผู้หนึ่ง
6. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	เจตนาปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารที่ควรต้องดำเนินการเปิดเผยต่อประชาชนต่อเจตนาซ่อนเร้น
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการกฎหมายที่กำหนดไว้ จนกระทบต่อผลสำเร็จงานและไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
8. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร	ไม่ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเพื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรืออิทธิพลใด ๆ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ด้านสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการ สรรหา/บรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

4.2 ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

4.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้นำหลักเกณฑ์ด้านความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาอย่างเคร่งครัด

4.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

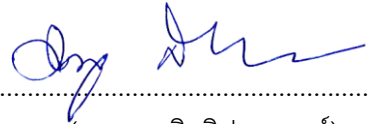
ปัญหา/อุปสรรค -ยังไม่พบ-

ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์
สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เห็นควรพิจารณาให้ความดีความชอบและให้ได้รับการยกย่อง โดยการ
ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้รายงาน 

(นายสมาน นนทสิทธิชัย)

ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายมนู สติธิประศาสน์)

ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา