

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..... สำนักงานการbinพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) .....

ปีงบประมาณ ..... พ.ศ. 2566 .....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..... มีนาคม 2566 .....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..... ประกาศคณะกรรมการกำกับสำนักงานการbinพลเรือนแห่งประเทศไทย .....

..... เรื่อง จรรยาบรรณในการดำเนินงาน (Code of Conducts) พ.ศ. 2564 .....

URL ที่เผยแพร่ ..... [https://www.caat.or.th/th/archives/category/การกำกับดูแลกิจการ/จรรยาบรรณในการดำเนินงาน \(Code of Conducts\)](https://www.caat.or.th/th/archives/category/การกำกับดูแลกิจการ/จรรยาบรรณในการดำเนินงาน (Code of Conducts)) .....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..... - .....

URL ที่เผยแพร่ ..... - .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ กพท. เข้ารับอบรม Basic Corporate หลักสูตร Employee Ethics

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรของ กพท. ด้วยวิธีการอบรมผ่านระบบ e-learning สร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเบื้องต้นให้พนักงาน โดยกำหนดให้พนักงานเข้ารับการอบรม Basic Corporate หลักสูตร Employee Ethics จรรยาบรรณในการดำเนินงาน (Code of Conducts) พ.ศ. 2564 ภายใน 6 เดือนนับจากวันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และให้พนักงานทำแบบทดสอบก่อน - หลังการอบรม เพื่อนำผลการอบรมมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร กพท. ต่อไป

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

พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับอบรม e-learning Basic Corporate หลักสูตร Employee Ethics จรรยาบรรณในการดำเนินงาน (Code of Conducts) พ.ศ. 2564 เพื่อให้พนักงานเข้าใจเนื้อหาจรรยาบรรณของบุคลากรในการปฏิบัติตน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและปฏิบัติต่อองค์กร รวมถึงจรรยาบรรณการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้เสีย การจัดซื้อ การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากล การเป็นกลางทางการเมือง การรับ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การรักษาความลับและการใช้ข้อมูลภายใน ทรัพย์สินทางปัญญาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พร้อมทั้งลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ และประเมินพฤติกรรมโดยให้พนักงานทำแบบทดสอบหลังอบรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พนักงานมีความรู้ความเข้าใจจรรยาบรรณในการดำเนินงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ หลังจากการทำแบบทดสอบ พบว่า พนักงานมีความเข้าใจ เรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์น้อยกว่าเรื่องอื่นๆ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กพท. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร โดยนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำแบบทดสอบ ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดโครงการงานรณรงค์เพื่อป้องกันการทุจริตภายในองค์กร ประจำปี 2566 หัวข้อ "CAAT STRONG Power Anti-corruption ปีที่ 2" ในวันพฤหัสบดีที่ 23 มีนาคม 2566 เวลา 08.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม อู่ตะเภา ชั้น 6 สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย โดยเชิญวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมาบรรยายให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เรื่องแนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และแนวทางขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงานของรัฐ รวมถึง No gift Policy และความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่

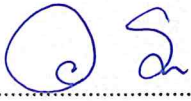
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ยังไม่พบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ผู้รายงาน  .....

(นางสาวเพ็ญลักษณ์ สุขอมร)

ตำแหน่ง หัวหน้ากองเลขานุการคณะกรรมการกำกับ  
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้จัดการสำนักกรรมการและผู้อำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา  .....

(นายสุทธิพงษ์ คงพูล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย