

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 25 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน
ขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ https://fapot.or.th/assets/upload/procur/1676274777__128331726@2x.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน
ขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ https://fapot.or.th/assets/upload/procur/1676274813__672308942@2x.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ (Core Competency) ของเจ้าหน้าที่หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

การประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ (Core Competency) ของเจ้าหน้าที่หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) มีการประเมิน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความมีจริยธรรม
2. การทำงานเป็นทีม
3. การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. จิตสำนึกในการให้บริการ
5. ความสามารถในการปฏิบัติงานสนับสนุน

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

การประเมินความมีจริยธรรม คำจำกัดความ ได้แก่ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คุณธรรม มาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน และมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์โดยรวมของหน่วยงานและองค์กร

รายละเอียดสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม แบ่งตามค่างาน ดังนี้

- | | |
|----------|---|
| ค่างาน 2 | 1. มีความเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐและหลักจริยธรรมของหอภาพยนตร์ |
| | 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต |
| | 3. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ |
| | 4. การไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนในกิจการของหอภาพยนตร์ |
| ค่างาน 3 | 5. ไม่ยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยกระหว่างผู้ปฏิบัติงาน |
| | 6. แสดงความคิดเห็นของตนเองตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา |
| ค่างาน 4 | 7. มีความสามารถให้คำแนะนำและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐและหลักจริยธรรมหอภาพยนตร์ |
| | 8. ตัดสินใจในหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม และไม่เอาประโยชน์ใส่ตน |

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เจ้าหน้าที่หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คุณธรรม มาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามเกณฑ์ที่หอภาพยนตร์คาดหวัง และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมที่ควรกระทำและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินความมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่หอภาพยนตร์ ทำให้งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ซึ่งมีแผนงานและกิจกรรมการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและมาตรฐานจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติและความสนใจของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ปัญหา/อุปสรรค การใช้ผลประเมินความมีจริยธรรม มาประกอบในงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน อาจมีความขัดแย้งเรื่องอคติต่อตัวบุคคลได้ง่าย เนื่องจากความประพฤติหรือพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินและทัศนคติของผู้ประเมิน เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน มีพื้นฐานแตกต่างกันหลากหลาย แต่ทุกคนมีความเป็นปัจเจก มีวิธีการรับรู้และการแสดงออกทางสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการประเมินอาจเอนเอียงหรือไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและยากจะหาข้อสรุป

ข้อเสนอแนะ เพิ่มการศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรมขององค์กรและหลักจริยธรรมสากลต่าง ๆ เปิดพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น นำไปสู่การประเมินพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากอคติ มีความเสมอภาค และส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริม สนับสนุนเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานที่มีความประพฤติทางจริยธรรมดี โดยยกย่องเชิดชูบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน 

(นางสาวศศิกร ลิขิตวงศ์ตรีศรี)

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนและงบประมาณ.....

ผู้บังคับบัญชา 

(ว่าที่ร้อยโท คนธรรพ์ เตียเจริญ)

ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารกลาง.....