

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การสะพานปลา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
๒. คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การสะพานปลา
๓. ระเบียบองค์การสะพานปลา ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้อำนวยการองค์การสะพานปลาและ

พนักงานองค์การสะพานปลา พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่

https://www.fishmarket.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2361&Itemid=1014

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. คู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์การสะพานปลา

URL ที่เผยแพร่

https://www.fishmarket.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2361&Itemid=1014

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินสมรรถนะ Competency Gap มุ่งสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การสะพานปลาได้พัฒนาและประเมินผลพนักงาน โดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ประจำปี ๒๕๖๖ โดยในส่วนของสมรรถนะหลัก Core Competency มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

๑.๑ ทบทวนคู่มือสมรรถนะ Competency ประจำปี ๒๕๖๕

๑.๒ ดำเนินการแจ้งพนักงานเพื่อประเมินสมรรถนะ Competency Gap

๑.๓ สรุปผลการประเมิน Competency Gap

๑.๔ นำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

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

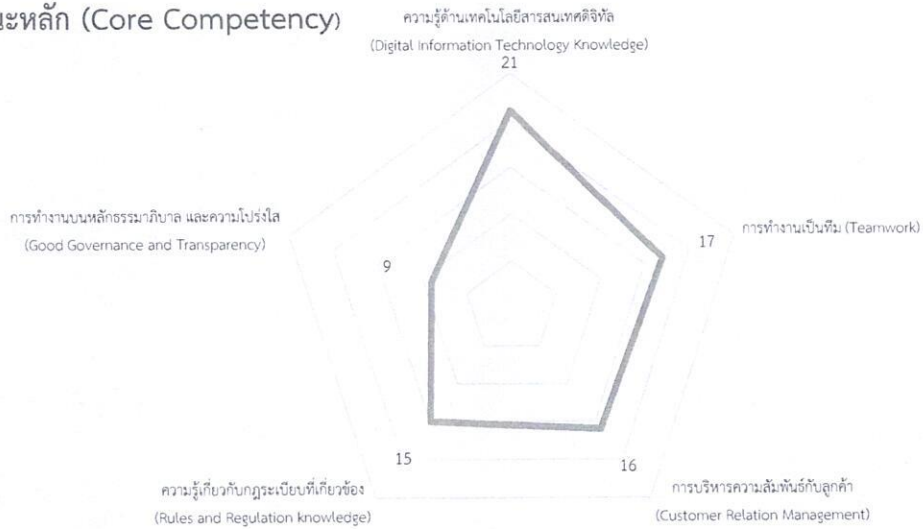
องค์การสะพานปลา กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก Core Competency ซึ่งมีหัวข้อสมรรถนะจำนวน ๕ หัวข้อ ดังนี้

๑. ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล
๓. การทำงานบนหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส
๔. การทำงานเป็นทีม
๕. การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

โดยมีการกำหนดหัวข้อการประเมินเรื่อง การทำงานบนหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส ซึ่งมีนิยามคำจำกัดความว่า ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัย ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม รักษาവാจາ เชื่อถือและไว้วางใจได้เสมอ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สมรรถนะหลัก (Core Competency)



กราฟ : แสดงผลสมรรถนะหลัก (Core competency) ในภาพรวมพนักงานงานมีช่องว่าง (GAP)

จากกราฟแสดงผลสมรรถนะหลัก (Core competency) ในภาพรวมพนักงานงานมีช่องว่าง (GAP) มากที่สุดลำดับที่ ๑ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล (Digital Information Technology Knowledge) คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๒ ลำดับที่ ๒ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๘ลำดับที่ ๓ การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relation Management) คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๑ ลำดับที่ ๔ ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Rules and Regulation knowledge) คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๓ และลำดับที่ ๕ มีช่องว่าง (GAP) น้อยที่สุดคือ การทำงานบนหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส(Good Governance and Transparency) คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือหรือให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรค่อนข้างน้อย

๕.๒ หน่วยงานยังมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมไม่ครอบคลุมทุกช่องทาง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมขององค์กร

๒. ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมและมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน 

(นายกิตติยะ รันทกิจ)

หัวหน้าสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางนิตกร ขาวดี)

หัวหน้าสำนักงานกฎหมาย

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและพัฒนาองค์กร