

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า.....

ปีงบประมาณ 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 25 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

URL ที่เผยแพร่ https://tcct.or.th/assets/portals/1/files/O39_Officer_code_of_ethics.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -.....

URL ที่เผยแพร่ -.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
..... การพัฒนาพนักงานและบุคลากร.....

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การคัดเลือกบุคลากรฝึกอบรมภายนอก...(External Training).....
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
การประเมินพฤติกรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการ
การแข่งขันทางการค้า โดยผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการฝ่าย.....
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
มีการบังคับใช้แบบฟอร์มการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมเพื่อประกอบการคัดเลือกบุคลากร
ฝึกอบรมภายนอก.....
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้ที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาไปฝึกอบรมภายนอกจะต้องผ่านการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม
ตามประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการการแข่งขันทางการค้า
โดยผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการฝ่าย.....
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาอาจยังไม่ชัดเจนเพียงพอ และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ประเมินอาจยัง
ไม่คุ้นเคยกับการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....



ผู้รายงาน

(นางสาวนปภัช ทิรากัญธิก)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร



ผู้บังคับบัญชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิษณุ วงศ์สินศิริกุล)

ตำแหน่ง เลขาธิการคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า