

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน21 เม.ย.66

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.airportthai.co.th/wp-content/uploads/2023/02/>

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม-พ.ศ.-2562.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ระเบียบ ทอท.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2554

URL ที่เผยแพร่ <https://corporate.airportthai.co.th/wp-content/uploads/2018/05/>

Code-of-Ethics-for-Employees-th.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม การคัดเลือกพนักงานดีเด่น

- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - การสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
- รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการตัดสินใจให้เป็นพนักงานดีเด่นต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นก่อน คือ มีพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน โดยมีพฤติกรรมตามคุณสมบัติดังกล่าวที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ดังนี้
 - พฤติกรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
 - ถือประโยชน์ของหน่วยงานหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
 - พฤติกรรมที่สอดคล้องกับระเบียบ ทอท.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ.2554
 - เป็นผู้รักและปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้
 - ให้บริการด้วยความเต็มใจและเสมอภาคกันทุกระดับ
 - ส่งเสริม สนับสนุน ระบอบประชาธิปไตย
 - สามารถปฏิบัติงานในภาวะที่มีข้อจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม


- ทอท.ได้นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำไปใช้ในโครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปีของ ทอท. ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกของโครงการดังกล่าวมีการนำประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และระเบียบของ ทอท. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2554 มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การคัดเลือก. รวมถึงยังได้นำค่านิยมองค์กร. (Core Values) ด้านที่ 5 ภูมิใจ. (Integrity) ซึ่งหมายถึงความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ประกอบในเกณฑ์การคัดเลือก. นอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาถ่วงดุลและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่น. จึงทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่นของ ทอท. จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีจริยธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทอท. ได้มีการจัดพิธีมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณและยกย่องให้กับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่นพร้อมทั้งจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรของ ทอท. เชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของการทำความดี. ซึ่งโครงการดังกล่าว. ทอท. จัดให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี. ทั้งนี้ การดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่นฯ. ประจำปี 2566. ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาถ่วงดุลพนักงานดีเด่น

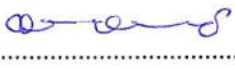
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....
หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 

(นายธีราภรณ์ กิตติวัฒน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ 8 ฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

ผู้บังคับบัญชา 

(นายทัศนัย ทองบุญเสพย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์