

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้ สสพ. รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อน ตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
(องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ  
องค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tosh.or.th/images/file/TOSH-document/ita/O๓๙-๖๖-๒.pdf?t=๑๖๗๘๗๑๒๑๐๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวล  
จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tosh.or.th/images/file/TOSH-document/ita/O๓๙-๖๖-๓.pdf?t=๑๖๗๘๗๑๒๑๐๔>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการอบรม หลักสูตร "การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน" และโครงการอบรม หลักสูตร "การด้านทุจริตในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒. โครงการคนดี คนเก่ง คนคุณธรรม ของ สสพ.

๓. การตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบ ๒/๒๕๖๖ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) โครงการอบรม หลักสูตร "การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน" และโครงการอบรม หลักสูตร "การด้านทุจริตในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขั้นตอนในการดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม สสพ. วิทยากรในการ

บรรยายนายเทอดศักดิ์ ฤทธิโชติ ตำแหน่ง นักบริหารทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หน่วยงาน สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์ ช่วยราชการสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

วัตถุประสงค์ในการจัดอบรมดังกล่าว เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีจิตสำนึกในการเสริมสร้างสังคมคุณธรรม

(๒) โครงการคนดี คนเก่ง คนคุณธรรม ของ สสพท. ขั้นตอนการดำเนินการด้วยการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร โดยเจ้าหน้าที่จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

ก. การครองตน หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรม ควรแก่การยกย่อง

ข. การครองคน หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

ค. การครองงาน หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี

ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

จ. ผลงานดีเด่น หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับหน่วยงานและประชาชน

(๓) การตรวจประวัติอาชญากรรมของบุคลากรใหม่ จาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑/๒๕๖๖ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบ ๒/๒๕๖๖ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) นำหัวข้อการประเมินสมรรถนะ (Competency) โดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก ในหัวข้อ ความเที่ยงธรรมและซื่อสัตย์ ใช้ในการประเมินเจ้าหน้าที่ทุกระดับ (Honesty & Integrity)

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

สสพท. จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านทราบ โดยมีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ ที่ควรทำประกอบด้วย

ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
✓ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	✗ แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกระทำการอันเป็นการกระทบกระเทือน หรือเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ
✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	✗ แสดงพฤติกรรมหรือกระทำการซึ่งเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงประโยชน์ของตำแหน่งหน้าที่ขัดกันเองกรณีปฏิบัติหน้าที่

ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
✓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	✗ ละเลย เพิกเฉย หรือปกปิดเมื่อพบเห็นการทุจริต ประพฤติมิชอบ การเรียกรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ
✓ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	✗ ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล เพื่อส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องจนก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง
✓ ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✗ ขาดสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและหน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน
✓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	✗ แสดงออกซึ่งกริยาอาการและวาจาในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนโดยมีอคติ ไม่คำนึงและยอมรับความแตกต่าง รวมทั้งส่อไปทางคูหมีน เหยียดหยาม ไม่เคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์
✓ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสสพท.	✗ ฝ่าฝืน หลีกเลียง ละเลย การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย จรรยาบรรณตามวิชาชีพ มาตรฐาน หรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับ จริยธรรมของหน่วยงาน

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สสพท. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และจัดทำ ประกาศคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง จริยธรรมของกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ และระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ทางจริยธรรม มีบุคลิกสะท้อนให้เห็นถึงการพฤติกรรมที่ดี โดยมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือแนวทางการปฏิบัติงานโปร่งใส ตรวจสอบได้

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ประชาสัมพันธ์พฤติกรรมทางจริยธรรม ด้วยสื่อต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง

๒. จัดโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ถูกต้อง มีการตระหนักเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน ..... 

( นางสาวอรวิทย์ บุญให้ )

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ..... 

( นายพฤษ์ฤทธิ์ เลิศลีลากิจจา )

ตำแหน่ง รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน