

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบปรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านละหาน(อภิรักษ์วิทยา)

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 16 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยไผ่ ประจำปีงบประมาณ 2566 ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

2. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้าน การพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

Do's	Don'ts
-ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตาม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยไผ่ - ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสียหาย และไม่ ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ	- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่ สอดคล้องกับ จริยธรรม ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

Do's	Don'ts
<p>-ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการต้องดำรงตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ของข้าราชการ และส่วนราชการของตน</p> <p>-ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบเห็น ว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ</p>	

2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

Do's	Don'ts
<p>-ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>-การ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการ</p> <p>- เสียสละและอุทิศ ตนในการทำงาน</p>	<p>- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายอาจที่เกิดขึ้นต่องานต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ</p> <p>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ ขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส</p>

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

Do's	Don'ts
<p>- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก</p>	<p>- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติต่อร่วมปฏิบัติงานต่อ องค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อ ประชาชน</p> <p>- ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวม</p> <p>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำ ที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการ ปฏิบัติ</p>

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

Do's	Don'ts
<p>-ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้ สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนา และให้เหมาะสม ในฐานะที่เป็นข้าราชการ</p> <p>-ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมายหลัก วิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ปฏิบัติหน้าที่โดย กล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามี การ กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p>	<p>ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่ คำนึงถึง หลักและคำสอนของศาสนา หรือความ เหมาะสมในการเป็น ข้าราชการที่ดี</p> <p>- ปฏิบัติหน้าที่โดย ไม่คำนึงถึงหลักกฎหมายหลักวิชาการและแนว ปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ป่วยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม</p>

5. การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

Do's	Don'ts
<p>- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มี ส่วน เกี่ยวข้อง ในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม</p> <p>- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัย ที่ดีสุภาพ และสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ ด้วยน้ำใสใจจริง</p>	<p>- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการ เลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ</p> <p>-แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความ รับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความ เป็นกลางทางการเมือง</p> <p>- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็น ธรรม</p> <p>- ป่วยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรเลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม</p>

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

Do's	Don'ts
<p>- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ - ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และให้ตรงกับความต้องการของ ผู้รับบริการ อย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ</p>	<p>- เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอ ข้อมูล ข่าวสาร - ปกปิด บิดเบือน ข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้ มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร - ปล่อยปละ ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การกระทำที่เป็นการละเว้นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ .ศ.๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มา ติดต่อราชการ ได้รับความเสียหาย</p>

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

Do's	Don'ts
<p>- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายอย่างดี ที่สุด - รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับ กระบวนการที่ ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึง ผลสำเร็จของงาน - ปล่อยปละ ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ ปฏิบัติหน้าที่ ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตาม มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตาม ความพึงพอใจส่วนตัว</p>

8. การยึดมั่นในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"><li>- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข</li><li>- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ใ้ในการปฏิบัติงาน และหรือ ประกอบการพิจารณาการ/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</li><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุ และผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ</li><li>- การปฏิบัติงานที่ จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดความเห็นของเสียง ส่วนน้อยด้วย</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่า เป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข</li><li>- ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการ กดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตาม ความ ต้องการของตน</li><li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เพื่อพบเห็น</li></ul>

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"><li>- ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ ประสงค์จะ ให้ตนเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกรับ ยอมรับ หรือ ดำเนินการอื่น ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน</li><li>- กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเองหรือ บุคคลอื่น</li><li>- ใช้อำนาจหน้าที่หรือ ตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย</li><li>- ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วน ตน</li></ul>

3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ด้านการสรรหา ได้นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไป ประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.2 ด้านการพัฒนา ได้นำรูปแบบการพัฒนา ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐาน จริยธรรม ในแบบฟอร์ม การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม ให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำทุกปี

3.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษา และได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

#### 4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


- ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ
- มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ใน กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง เพื่อนำมาปรับ ใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

2. ผลงานวิจัยและแนวทางที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์ความรู้ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือ เชิง พฤติกรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมิน จริยธรรม


ไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรที่มีความประพฤติทาง จริยธรรมอันดีสมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดีสมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ..... ..... ผู้รายงาน

(นายอนุชา วงศ์คำสิงห์)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านละหาน(อภิรักษ์วิทยา)

ลงชื่อ..... ..... ผู้บังคับบัญชา

(นายบรรตทองเกิด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านละหาน(อภิรักษ์วิทยา)