

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนครูประชาสรรค์

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 15 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงานชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนครูประชาสรรค์ประจำปีงบประมาณ 2566

เผยแพร่ทาง <http://www.khu.ac.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
 - นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

- รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตาม จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยไผ่ - ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสีย และไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ - ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะ ข้าราชการต้อง ดำรงตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ของข้าราชการ และส่วนราชการของตน - ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หาก พบเห็น ว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียง หรือภาพลักษณ์ ของราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่ สอดคล้องกับ จริยธรรม ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

2) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งใน หน้าที่ ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี - การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็ม กำลัง ความสามารถ และกล้ารับผิดชอบใน ความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการ ตรวจสอบจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการ - เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ คำนึงถึง ความ เสียหายอาจที่เกิดขึ้นต่องานต่อ องค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อ ประเทศชาติ - ป่วยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำที่ ขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความล่าช้า หรือไม่ โปรงใส

3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมี อคติต่อ งานที่ปฏิบัติต่อร่วมปฏิบัติงานต่อ องค์กร ต่อรัฐบาลหรือ ต่อ ประชาชน - ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเอง มากกว่า คำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวม

Do's	Don'ts
	-ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำ ที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ ปะปนกับการปฏิบัติ

4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประเพณี ปฏิบัติตนให้ สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติ ของศาสนาและให้เหมาะสม ในฐานะที่เป็น ข้าราชการ - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลัก กฎหมายหลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง - ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือ ทักท้วง เมื่อพบว่ามี การกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดย ไม่คำนึงถึง หลักและคำสอนของศาสนา หรือความ เหมาะสมในการเป็น ข้าราชการที่ดี - ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลัก วิชาการและแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็น ว่ามีการ กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม

5) การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มี ส่วน เกี่ยวข้อง ในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้ง ทางตรงและทางอ้อม - ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ราชการด้วยอัธยาศัยที่ดีสุภาพ และสร้างความ ประทับใจ ให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ ด้วยน้ำ ใสใจจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทาง การเมืองมาใช้ ในการ เลือกปฏิบัติราชการใน เรื่องต่าง ๆ - แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึง หน้าที่ ความ รับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ ต้องมีความ เป็นกลางทางการเมือง - มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็น ธรรม - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ เลือก ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติ ข้อมูล ข่าวสาร ของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มา ติดต่อกขอ ข้อมูล ข่าวสาร

Do's	Don'ts
- ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และให้ตรงกับความต้องการของ ผู้รับบริการ อย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ มาติดต่อเป็นสำคัญ	- ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำการที่เป็นการละเว้นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ .ศ. ๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มา ติดต่อราชการ ได้รับความเสียหาย

7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

Do's	Don'ts
- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด - รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่ม ศักยภาพการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น	- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึง ผลสำเร็จของงาน - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตาม มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตาม ความพึงพอใจส่วนตัว

8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

Do's	Don'ts
- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ใ้ในการปฏิบัติงาน และหรือประกอบการพิจารณาการ/พัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น	- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า เป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตาม ความต้องการของตน

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ - การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดความเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเพื่อพบเห็น

9) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> - ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะ ให้ตนเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกรับ ยอมรับ หรือ ดำเนินการอื่น ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน - กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเองหรือ บุคคลอื่น - ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งได้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 ด้านการสรรหา ได้นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3.2 ด้านการพัฒนา ได้นำรูปแบบการพัฒนา ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

3.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรม ในแบบฟอร์ม การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

3.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษา และได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

- มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการ ด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับ หน่วยงาน

2) ผลงานวิจัยและแนวทางที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์ความรู้ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมิน จริยธรรม ไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทาง จริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นายบารมี คงฤทธิ์)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนครุประชาสรรค์

ผู้บังคับบัญชา

(นายเผด็จ สุพันธ์นา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนครุประชาสรรค์