

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการ นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิการตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      โรงเรียนหนองคายวิทยาคาร

ปีงบประมาณ    พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                              31 พฤษภาคม พ.ศ.2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม                      ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่                                      <https://www.nkwit.info>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม                      หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่                                      <https://www.nkwit.info>

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนา

และ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

- 4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 6) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ไม่มีการกล่าวให้ร้ายสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</li> <li>2) ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</li> </ol>
2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์</li> <li>2) ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่น และระมัดระวังกระบวนการปฏิบัติงาน</li> <li>3) มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยง การรับรอง การบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาค ให้โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ</li> <li>4) ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอันสมควร</li> <li>5) ไม่เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรในหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว</li> </ol>
3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการรายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย</li> <li>2) ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน</li> <li>3) หลีกเลี่ยงการกระทำอันไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</li> <li>4) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ</li> </ol>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
4) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทาง เศรษฐกิจหรือความเชื่อมั่นทางการเมือง</li> <li>2) ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวก ให้บุคคลใดเป็นพิเศษ</li> <li>3) เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</li> <li>4) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>5) ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน</li> <li>6) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดย ตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว</li> </ol>
5) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน</li> <li>2) รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน ทั้งด้าน สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการ ดำเนินการในองค์กร</li> <li>3) ไม่ใช่ข้อมูลหรือหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง</li> <li>4) ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพ เสริมที่จะทำให้ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</li> <li>5) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน</li> <li>6) อาสาช่วยเหลืองานองค์กร</li> </ol>
6) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</li> <li>2) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ</li> <li>3) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพ</li> <li>4) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบให้กับเพื่อร่วมงาน</li> </ol>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	5) แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย 6) ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุน หรือขั้นตอนทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ 2) นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางพระราชดำรัสมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) วางตัวดีไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสีย หรือมลทินมาสู่ทางราชการ 4) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง 5) เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ 6) ประหยัดอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว 7) อดทนไม่หวั่นต่อความยากลำบาก

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง
- 2) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม ให้ปฏิบัติสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....  
**หมายเหตุ** กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....



(นายเฉลียว สรสิทธิ์)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองคายวิทยาคาร