



041 : การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียนบ้านวังน้ำมอก

ตำบลพระพุทธบาท อำเภอศรีเชียงใหม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 24 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2561

URL ที่เผยแพร่ https://www.itd.or.th/wp-content/uploads/2021/04/Law_R_06.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่ -ไม่มี-

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1.1 ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
 - 1.2 นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - 2.1 ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - 2.2 มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 - 2.3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - 2.4 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - 2.5 ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

- 2.6 ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 2.7 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 2.8 ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.9 ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

Do's	Don'ts
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่หลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรีของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ด้านสรรหา ได้นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

4.2 ด้านการพัฒนา นำรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

4.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์ด้านความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาอย่างเคร่งครัด เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

4.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้หน่วยงานสามารถรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค - ยังไม่พบ-

ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจสนับสนุนให้บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เห็นควรพิจารณาให้ความดีและได้รับการยกย่องผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกาศเกียรติคุณ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวกชพร ภูมิเพ็ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังน้ำมอก