



แนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนบ้านประสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗

แนวทางการปฏิบัติตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พ.ศ.๒๕๖๖  
(Open Data Integrity and Transparency Assessment: ITA) ข้อ O๓๙ - O๔๑

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
O๓๙	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<p>๐ แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>*กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ</p>	<p>หน่วยงานของรัฐมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องยึดถือปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม (ถ้ามี) และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดต้องยึดถือและปฏิบัติ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบและปฏิบัติ และให้ผู้รับบริการ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน ได้รับทราบโดยทั่วกัน เช่น ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน/แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของกองทัพเรือ (ถ้ามี) ฯลฯ</p>
		<p>๐ แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</p> <p>*กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง</p>	<p>หน่วยงานของรัฐมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts) ที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมหรือค่านิยมขององค์กร หรือจรรยาวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ หรือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ฯลฯ (ถ้ามี) บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)</p>
O๔๐	การขับเคลื่อนจริยธรรม	<p>๐ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>*เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	
		(๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม โดยอาจมอบหมายผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มงาน/ส่วนงาน/ฝ่ายงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
			หรือคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับจริยธรรมประจำหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบคำถาม โดยมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม และช่องทางการติดต่อ เช่นหมายเลขโทรศัพท์ อีเมล สถานที่ติดต่อบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
		(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐมีการจัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)
		(๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	<p>หน่วยงานของรัฐมีหลักฐานที่แสดงเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ รายงานผลการจัดกิจกรรม เป็นต้น</p> <p><u>ตัวอย่างการฝึกอบรมและกิจกรรม เช่น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การฝึกอบรมโดยนำเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ไปบรรจุเป็นหัวข้อวิชา หรือนำไปสอดแทรกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินการ อาทิ หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลาง หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง หรือหลักสูตรการฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ให้กับข้าราชการ/บุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม หรือ</li> <li>● การฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยนำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (๕ ระดับ) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ไปใช้ดำเนินการ หรือ</li> </ul>

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
			<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน อาทิ การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นแบบอย่างที่ดี กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสัมมนา/ชี้แจงเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม หรือ</li> <li>การแสดงนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานในการส่งเสริมจริยธรรม อาทิ ประกาศ คำสั่ง (ถ้ามี) โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)</li> </ul>
๐๔๑	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๐ แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพฤติกรรมและการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ที่ได้ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
		๐ แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	หน่วยงานของรัฐต้องแสดงการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดยแสดงให้เห็นถึง <ul style="list-style-type: none"> <li>การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา หรือ</li> <li>การกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น             <ul style="list-style-type: none"> <li>การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos &amp; Don'ts) ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือ</li> </ul> </li> </ul>

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
			<p>เป็นเจ้าของที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับ เข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>- การสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>

.....