

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงาน หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ...สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน...วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม...ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ
องค์การมหาชน พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่...<https://www.narit.or.th/index.php/code-ethics>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม...ไม่มี

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1.1 ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร
 - 1.2 นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)
 - 2.1 ยึดมั่นในสถาบันของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2.2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
 - 2.3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
 - 2.4 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
 - 2.5 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
 - 2.6 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของภาครัฐ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	1. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อสถาบัน โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ 2. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน 3. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ 4. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร 5. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของสถาบันไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	1. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน 3. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 5. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่ผู้อื่น ๆ
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม	1. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง 2. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ 3. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน 4. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	<p>5. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน</p> <p>6. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดย ตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือ บุญคุณส่วนตัว</p>
<p>5. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ</p>	<p>1. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>2. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้าน สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการ ดำเนินการในองค์กร</p> <p>3. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์ แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>4. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบ อาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับ หน้าที่ของตน</p> <p>5. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่ โดยตรง</p> <p>6. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
<p>6. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>1. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>2. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของ หน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียด รอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่ เหมาะสม</p> <p>3. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>4. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>5. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>6. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการ ทำงาน เพื่อลดต้นทุนหรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธี ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>
<p>7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ</p>	<p>1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสม ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน</p> <p>2. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือ แนวทางตามพระราชดำริสมาใช้ในการทำงาน</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	3. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสียหายหรือมลทินมาสู่ภาครัฐ 4. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเอง 5. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ 6. ประหยัด อุดอม ไม่ฟุ้งเพื่อหรูหรา และไม่สร้างหนี้สินเกินตัว 7. อุดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาบุคลากร

4.2 ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริง

4.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) กำหนดแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำ เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

4.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้สถาบัน/ภาครัฐสามารถรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ถูกต้องตรงกันทั่วทั้งองค์กร

ผู้รายงาน.....

(นางสาวภัทราธิษฐาน อุดมพรสุขสันต์.)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายอาวุโส.....

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายศรัณย์ โปษยะจินดา.)

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ.....