

- (๒) นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๓) สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- (๕) มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
- (๗) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายอย่างแท้จริง

(๘) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

(๙) มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

- (๑) ไม่รักษาเวลาและละเลยการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๒) แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลนหรือด้วยคำศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- (๓) ไม่ซัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
- (๔) ละเลยหรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
- (๕) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย ฯลฯ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านของการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่มีความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ยึดมั่นสถาบันหลักของชาติ (ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์)
- (๒) การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชนด้วยความตั้งใจ

และเต็มใจอย่างแท้จริง

- (๓) การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ
- (๔) การปฏิบัติตามที่หลักประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดทางจริยธรรมกำหนดไว้

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครราชสีมา ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- (๒) การฝึกอบรม/ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการ และตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- (๓) การบริหารงานบุคคลด้วยหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล เช่น การแต่งตั้ง/มอบหมายเพื่อ

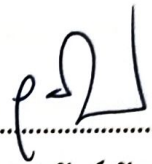
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร


- (๔) ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มี -

ผู้รายงาน.....
(นางสาวจุฬารัตน์ ริกวงศ์)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....
(นายสุรศักดิ์ จันทร์ตน์)
ตำแหน่ง จัดหางานจังหวัดนครราชสีมา

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม