



การนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ตัวอย่างพฤติกรรม/กระบวนการที่นำมาใช้ในการประเมินจริยธรรม

1. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยใจบริสุทธิ์
2. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. การบริการที่ดี มีจิตสาธารณะ
4. กระบวนการตรวจสอบประวัติ ภูมิหลัง
5. ซื่อสัตย์ สุจริต
6. ยึดมั่นในความถูกต้อง
7. มีคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (1) สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย
- (2) การพัฒนาบุคลากร ฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ ปฏิบัติการวิจัย
- (3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- (4) เผยแพร่เนื้อหาบนช่องทางโซเชียลมีเดีย
- (5) การสร้างขวัญและกำลังใจ
- (6) การให้คุณ ให้โทษทางวินัย
- (7) การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวอย่างรูปแบบการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติภูมิหลังในการเข้าปฏิบัติราชการ
- การนำประวัติ / พฤติกรรม / การลงโทษ มาประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น
- การนำประวัติในเชิงจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการยกย่องเชิดชูเกียรติ
- การกำหนดบทลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม
- การกำหนดองค์ประกอบด้านจริยธรรม เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ