

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนบ้านตาล

### วัตถุประสงค์

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

### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านตาล ได้มีการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นการประกอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ ด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง
- 1.4 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับ การพัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
- 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ 2 ครั้ง
- 1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- 1.9 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และคำตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยึดถือ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

## **2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

### **2.1 พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

2.1.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2.1.2 ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

2.1.3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

2.1.4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

2.1.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

2.1.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการ รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### **2.2 พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

2.2.1 แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทาง กริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2.2.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบ

2.2.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

2.2.4 กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับหน่วยงาน องค์กร

2.2.5 ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็ม ความสามารถที่มีอยู่หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพึงพอใจของตน

2.2.6 เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

2.2.7 ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 พฤติกรรมจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจาก

ผู้บังคับบัญชา

3.3 พฤติกรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

3.4 การปฏิบัติเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

3.7 การวางแผนกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในกานยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาตรการเชิง รุก

4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

4.3 การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความ


โปร่งใส

4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ

4.6 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

4.7 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่ง พฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ หลัก คุณธรรมจริยธรรม ไม่ชัดเจน หรือ สถานการณ์อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งในองค์กร ได้ ข้อเสนอแนะ ศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่

  
นายเอกชัย เขียววรรณ

ผู้รายงาน

  
นายสุนันท์ กอโพธิ์ศรี

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาล