

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน โรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 21 กรกฎาคม 2566

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kts.ac.th/?p=11175>

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี ประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ควบคุม กำกับ และให้คำปรึกษา ตอบคำถาม ตามแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาตรัง กระจบ
- สอดส่อง ดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมของโรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาตรัง กระจบ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kts.ac.th/?p=11250>

1. ขั้นตอนการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงเรียนคลองท่อมราชภัฏรำไพพรรณี ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อ เตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.) ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 3.) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่าน ระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง
- 4.) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 5.) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
- 6.) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง
- 7.) มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 8.) การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 9.) จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมเช่น กีฬาภายใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า
- 10.) ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1/2566 เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน
- 11.) มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

- 1.) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
- 2.) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 3.) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น
- 4.) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 5.) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ

6.) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

7.) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

1.) แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือ ทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2.) แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

3.) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ผู้รับบริการ

4.) การกระทำอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน

5.) ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มี อยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง

6.) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ ร่างกาย

7.) ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ของ องค์กร

#### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1.) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

2.) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่ง

3.) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

4.) การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

5.) การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้

6.) นโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้ / ให้ งบประมาณ

7.) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.) ฝึกอบรม / จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

2.) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล


3.) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร


5.) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน ..... 

( นายประทีน ทับไทร )  
ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา ..... 

( นางสาวสุมาลี หลีจิ )  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล