



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ



โรงเรียนบ้านโนนเขวา

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ
การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับ
มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านโนนเขวา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://blnc.kkzoneo.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน โรงเรียนบ้านโนนเขวา ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากร ใน
องค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์
และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑.๒ จัดส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ใน ด้าน ต่างๆ และ
ภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ ด้วย ตนเอง โดยจัดหา
จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการ พัฒนามาถ่ายทอด ความรู้ ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อน
ร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้บุคลากรให้มีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อ การพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่บุคลากร ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ ในการ ใช้ปฏิบัติงาน
และสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร เหมาะสม

๑.๙ จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตาม ความ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบ พิจารณา การเลื่อนขั้น
เงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ยึดถือ และ ปฏิบัติตาม

ประมวลจริยธรรมของพนักงานของรัฐ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและ ทำนอง คลอง ธรรมเนียม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- ๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือ เสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือ ทาง วาจา ที่ ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ประชาชน
- ๔) กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ ประโยชน์ ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อ รัฐบาล หรือ ต่อประชาชน
- ๕) ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน
- ๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
- ๗) ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชาได้เอง
- ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหา วิธีแก้ไข
- ๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๕) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๗) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรการเชิงรุก

- ๑) การอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๒) การอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- ๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ ดำเนินการ ให้ความโปร่งใส
- ๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

- ๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันโรงเรียนบ้านโนนเขวา มีบุคลากรทางด้านงานดำเนินงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถ บริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีชิ้นงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมี ภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถ ดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน



(นายพิชญ์ กิณชุนทด)
ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง

ผู้บังคับบัญชา



(นางจุไรพร สาวิกัญย์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนเขวา