

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านหนองโฮย (ประชารัฐบารุง)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 12 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่ http://bnkpr.kkzone1.go.th/index.php?leftmenu_view=89

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โรงเรียนบ้านหนองโฮย (ประชารัฐบารุง) ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี (พ.ศ.2563 - 2566) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร

1.2 จัดส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ ด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

1.4 ส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการ พัฒนามาถ่ายทอด ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้บุคลากรให้มีความเหมาะสมและ เพียงพอต่อการพัฒนา

1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง

1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่บุคลากร ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคคลกรในองค์กร

1.9 จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตาม ความเหมาะสม

1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบ พิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ยึดถือและ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานของรัฐ

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการ ปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและ ทำนองคลอง ธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

1) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือ ทางวาจา ที่ ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

3) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ประชาชน

4) กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ ประโยชน์ ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือ ต่อประชาชน

5) ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

6) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

7) ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

- 3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหา วิธีแก้ไขได้เอง
- 4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 5) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 6) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 7) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มาตรการเชิงรุก

- 1) การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 2) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- 3) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

- 1) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 2) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันโรงเรียนบ้านหนองไผ่ (ประชารัฐบารุง) ยังขาดแคลน บุคลากรทางด้านงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถ บริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีทีมงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ ต้องดำเนินการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถ ดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....

ผู้รายงาน **ณัฐริกา**
(นางสาวณัฐริกา คลังอุดม)
ตำแหน่ง ครู

ผู้บังคับบัญชา 
(นายทองคำ แสงเพชร)
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่ (ประชารัฐบารุง)