

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านสวนมอนไคร์นุ่นวังหิน

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2564

URL ที่เผยแพร่ <http://smknwh.kkzone1.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2564

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น
3. การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย การปฐมนิเทศเป็นการจัดอบรมที่เป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อปลูกฝังแนวคิดการเป็น ข้าราชการที่ดี มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เสริมสร้าง สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ โดยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทาง ประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการท างาน อันเป็นการสร้าง สัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการการเข้าอบรมรวมทั้งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดีอัน จะส่งผลให้การประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็น

กิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับ รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติโดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสาคหะ ทุ่มเท เสียสละ มีความ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยและการทุจริตทุกรูปแบบ

4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) น าพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน โดยมีการ ประเมินสมรรถนะที่จ ำเป็นส าหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สร้าวมถึงการสร้าสรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การด ำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม และการปฏิบัติตนตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พัฒนาคตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นต้น

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

ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาคินที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

มีจิตอาสา จิตสาคารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ค่านึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

Do's	Don'ts
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ด้านการสรรหา น ารูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2) ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับตำแหน่งให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานราชการให้มีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดอบรมให้ความรู้ต่ายกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดการกระทำ ความผิดทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประเมิน

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การดำรงตนตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามแนวทาง ประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ภาครัฐรักษาบุคลากรที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมไว้ในองค์กร เช่น โครงการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติโดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละ ทুমเท เสียสละ มีความประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรจัดอบรมให้ความรู้ต่อกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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