



**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนอนุบาลนางรอง(สังฆคุณอนุสรณ์)**

.....

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนอนุบาลนางรอง(สังฆคุณอนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

ประจำปี 2566 วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 สิงหาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.2564 ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

URL ที่เผยแพร่ <http://www.anubannangrong.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

หัวข้อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา) โรงเรียนอนุบาลนางรอง(สังฆคุณอนุสรณ์)

URL ที่เผยแพร่ <http://www.anubannangrong.ac.th/>

ชื่อ การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนอนุบาลนางรอง(สังฆคุณอนุสรณ์) ได้มีการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นการประกอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

- 1.4 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
- 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ 2 ครั้ง
- 1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- 1.9 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- 1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน
- 1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

- 2.1 พฤติกรรมที่ควรกระทำ
 - 2.1.1 แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในชาติ เคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
 - 2.1.2 นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
 - 2.1.3 ตะหนักในบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ
 - 2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย วิชาการ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - 2.1.5 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม และไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2 พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ
 - 2.2.1 ด้อยค่าความเป็นไทย หรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
 - 2.2.2 ไม่ลบหลู่ ดูหมิ่น หรือด้อยค่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง
 - 2.2.3 ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ มีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเอื้อเพื่อประโยชน์ให้กับพวกพ้อง
 - 2.2.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความพึงพอใจส่วนตัว จนไม่คำนึงถึงความเสียหายแก่หน่วยงาน
 - 2.2.5 เลี่ยงปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากอคติ หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 พฤติกรรมจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแรงจาก ผู้บังคับบัญชา
- 3.3 พฤติกรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 3.7 การวางแผนรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในทางจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรการเชิงรุก

- 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- 4.3 การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ
- 4.6 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 4.7 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากโรงเรียนประถมนนทรีขาดแคลนงบประมาณในการจัดสรรเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การจัดกิจกรรมไม่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล