

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 กรกฎาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://www.tpd.ac.th/web/integrity/10-2/5087/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ได้มีความรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา
- 1.2 จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ ด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ
- 1.4 ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด
- 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากรให้มีความเหมาะสม
- 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง
- 1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
- 1.9 จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- 2.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี

- 2.2 ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ
ทำนอง คล่องธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- 2.3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น
คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- 2.4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 2.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก
หรือสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ
ศักดิ์ของความเป็นพนักงานเทศบาล

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- 1.1 แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือต่อว่าความเป็นไทย ทั้งกายกริยาหรือ
ทางวาจา
 - 1.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบ
 - 1.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา
 - 1.4 กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ
ประโยชน์ส่วนรวม
 - 1.5 ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่
หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ
 - 1.6 เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ
3. **สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม**
- 3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
 - 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวย
 - 3.3 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก
 - 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
 - 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
 - 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 - 3.7 การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
4. **รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น**

มาตรการเชิงรุก

- 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- 4.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

- 4.1 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 4.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรขาดความกระตือรือร้น และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลตำบลเวินพระบาท

ผู้รายงาน

นางนาง

(นางนางนาง แดวากม)

ครู โรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์

ผู้บังคับบัญชา



(นายพนมไพโร วงษ์คลองเชื่อน)

ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแพผดุงวิทย์