

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ ความประพฤติและประพฤติทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ [https://www.Dkt.ac.th ? p =.....](https://www.Dkt.ac.th?p=.....)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. ควบคุม กำกับ และให้คำปรึกษา ตอบคำถาม ตามแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาพะเยา
๓. สอดส่องดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมของโรงเรียน

URL ที่เผยแพร่ [https://www.Dkt.ac.th ? p =.....](https://www.Dkt.ac.th?p=.....)

๑. ขั้นตอนการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคมได้มีการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในหลายหลายด้านเพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ๒) ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆและภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
 - ๓) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหาจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง
 - ๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ใหม่ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
 - ๕) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
 - ๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำปีละสองครั้ง
 - ๗) มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
 - ๘) การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้นมีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมความตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ๙) จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมเช่นกีฬาภายในอบรมสัมมนาศึกษาดูงานกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่
 - ๑๐) ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน
 - ๑๑) มีการส่งเสริมคุณคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรโดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don' ts)
- พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's**
- ๑) ยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์
 - ๒) ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใสตรวจสอบได้
 - ๓) กล้าคิดกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น
 - ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
 - ๕) มุ่งผลสำเร็จของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ
 - ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพทางร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Do'ts

- ๑) แสดงออกในลักษณะที่สอไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทยทั้งทางกิริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยไม่ชอบ
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานเพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ
- ๔) การกระทำอันสอไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่มีอคติต่องานที่ทำเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
- ๕) ปล่อยประหลาดหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือทำตามความพอใจตนเอง
- ๖) เลือปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตาเช่นเชื้อชาติศาสนาเพศอายุสภาพร่างกาย
- ๗) พฤติกรรมหรือการกระทำการใดใดที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งชี้แจง
- ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- ๔) การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางให้บุคคลอื่นได้
- ๖) นโยบายส่งเสริมสนับสนุน หรือใช้ / ใ้ทั้งงบประมาณ
- ๗) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ฝึกอบรม จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๒) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๓) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประมวลผลและการปฏิบัติงาน
- ๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๕) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย

๕. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/ กิจกรรมสามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำมาประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางวิภาพร สุขขารี)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวกฤติมา มโนพรหม)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ