

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด UPL ที่เผยแพร่ <http://noensaardwittayakom.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

UPL ที่เผยแพร่ <http://noensaardwittayakom.ac.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคมได้มีการวางแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นการประกอบแนวทางการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๕ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๖ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๗ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๘ มีการยกย่องชื่นชมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๙ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม วินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑๐ มีการแจ้งประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียนรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๑๑ โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม ได้มีคำสั่งที่ ๐๗๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของโรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม เพื่อให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ ตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมและแนวปฏิบัติตน

๑.๑๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

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

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการการประเมิน ๑๖ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts) พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม โดยแยกตามประมวลจริยธรรมหลักทั้ง ๘ ข้อดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Do's)

๒.๑.๑ ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

๒.๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑.๓ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม กล้าเสนอความเห็นหรือคัดค้านสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม

๒.๑.๔ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๒.๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

๒.๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๑.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑.๘ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๒.๑ ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

๒.๒.๒ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตน ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายและใช้ช่องว่างทางกฎหมายเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง

๒.๒.๓ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๒.๔ ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.๒.๕ ไม่รับผิดชอบงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันต่อเวลาและสถานการณ์

๒.๒.๖ ไม่ปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค ไม่เคารพความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สภาพร่างกาย สังคม เศรษฐกิจ

๒.๒.๗ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ประพฤติตนเป็นที่อับอายและเชื่อถือศรัทธาของผู้เรียน ผู้ร่วมงานไม่รักษาชื่อเสียง ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งวิชาชีพและทางราชการ

๒.๒.๘ ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ด้อยค่าหรือปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมไม่ให้ร้าย คำว่า ล้อเลียนจนก่อให้เกิดความอับอายหรือกระทบทางจิตใจ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนเนินสะอาดวิทยาคม ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts) พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลดังกล่าวนำมาซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบนำมาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนกรอบการทำงานที่ยืดหยุ่นและคำนึงถึงองค์กรเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ นำรูปแบบกระบวนการมาฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมและการฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

๔.๒ เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔.๓ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายดำเนินการอย่างโปร่งใส

๔.๔ สร้างมาตรฐานการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน

๔.๕ การประเมินเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และการประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยะฐานะ

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาเพื่อให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคลากร กระตุ้นประชาสัมพันธ์และส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอครอบคลุมทุกช่องทาง และสนับสนุนผู้ที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ