

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนปลาปากวิทยา ประพฤติปฏิบัติ ตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. ควบคุม กำกับ และให้คำปรึกษา ตอบคำถาม ตามแนวทางการเสริมสร้างจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
๓. สอดส่อง ดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมของโรงเรียนปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

๑.ขั้นการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนปลาปากวิทยา ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่าน ระบบ

สารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหาจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใ้ใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง

๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับ การพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๕) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง

๗) มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘) การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๙) จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมเช่น กีฬาภายใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า

๑๐) ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑๑) มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยมี ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใสตรวจสอบได้

๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑) แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ

๔) การกระทำอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน

๕) ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง

๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๗) ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่ง
ชี้แจง

๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๔) การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๕) การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้

๖) นโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้ / ให้ งบประมาณ

๗) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๑) ฝึกอบรม / จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๕) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล