



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนสุราษฎร์ธานี

1. วัตถุประสงค์

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

2. ขั้นตอนดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนสุราษฎร์ธานี ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อม การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

2.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

2.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

2.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

2.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ปีละ 2 ครั้ง

2.7 มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.8 การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.9 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมเช่น กีฬาภายใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า

2.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1/2566 เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

2.11 มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

1. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

1. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือ ทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
2. แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
3. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ
4. การกระทำอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
5. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง
6. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
7. ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

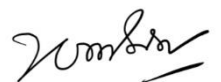
1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยที่ต้องรับคำสั่ง
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
4. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
5. การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้
6. นโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้ / ให้ งบประมาณ
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ฝึกอบรม / จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
2. การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
3. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-



ผู้รายงาน

(นางสาวพรรณทิภา เชิงสมอ)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล



ผู้บังคับบัญชา

(นายเกรียงไกร แก้วมีศรี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี