

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ชื่อประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2564

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๒ ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๔ มีจิตอาสา จิตสาธารณะมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพ ผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๘ รักษาความเป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

๒.๙ ยึดถือหรือปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ผู้รับบริการ

๒.๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๒.๕ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๒.๖ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๒.๗ ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปลผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณ

๓.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีพฤติกรรมทางจรรยาบรรณเป็นไปตามข้อกำหนด และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และชี้แนะแนวทางได้

๓.๓ สถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๔ สถานศึกษาวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจรรยาบรรณ

๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔ การนำจรรยาบรรณไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๔.๖ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๗ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ผู้รายงาน



(นางสาวดวงกมล บุญนามน)

ตำแหน่ง ครู

ผู้บังคับบัญชา



(นายชัยณรงค์ ไชยธรรม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสระแก้วราษฎร์บำรุง
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโคกใหญ่ประชารัฐวิทยา