

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

UBL ที่เผยแพร่ <https://www.ups.ac.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ควบคุม กำกับ และให้คำปรึกษา ตอบคำถาม ตามแนวการเสริมสร้างจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

๓. สอดส่อง ดูแลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมของโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

UBL ที่เผยแพร่ <https://www.ups.ac.th>

๑. ขั้นตอนการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา ได้มีการวางแผนพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อม และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง

๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๕. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง

๗. มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๘. การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๙. จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมเช่น กีฬาภายใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า

๑๐. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑๑. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าแสดงความคิดเห็น
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการให้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้ เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓. ปฏิบัติหน้าที่เพียงหวังแต่ผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ

๔. การกระทำอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่า เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน องค์กร รัฐบาลหรือต่อ ประชาชน

๕. ป่วยละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐาน เดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง

๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ ร่างกาย

๗. ประพฤติหรือทำกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งชี้แจง

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๔. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๕. การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้

๖. นโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้/ให้งบประมาณ

๗. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ฝึกอบรม/จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒. การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร

๕. การเข้ามาตราการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์/กฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน.....

(นางรุ่งอรุณ โยธาวรมนตรี)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสุรัชกฤษฎ์ ตู่ไชย)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา