

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนชัยบุรีพิทยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. การยกย่องชมเชย ข้าราชการครู ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

URL ที่เผยแพร่

ฝ่ายบริหาร

https://drive.google.com/file/d/๑w๓TisnFgyp๓N_tSyW๓D๕WmaocpCHe๔q/view?usp=share_link

URL ที่เผยแพร่

ครู บุคลากร

<https://www.facebook.com/๑๐๐๐๕๗๑๒๖๙๓๗๓๙/posts/pfbid๐CVAhso๑JiecSkCXmcXvo๔Lmh๔KLbJbh๔LTTgdT๔K๔๕๒๐NTjVMrkWCvX๔uUiUCul/?mibextid=K๔Wfd๒>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

๒. โครงการพลังเด็กและเยาวชนสร้างสรรค์สังคมโปร่งใสไม่ทุจริต

URL ที่เผยแพร่

<https://www.facebook.com/Chaiburipittaya/posts/pfbid๐MemBgxmmXRq๒McrGOhc๗GmbBk๒ZEMv๔G๑ba๒๗MjATj๖vYyZB๒f๘GbZXyEWOjw๓ql>

๓. วันต่อต้านยาเสพติดโลก

URL ที่เผยแพร่

<https://www.facebook.com/Chaiburipittaya/posts/pfbid๐rAMQyjridUEQSCiRjYnLZD๓VmG๖๗๙PNHNfsERMTbxeUJ๒RdzNsFs๗๖NdXwUJL๑zl>

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนชัยบุรีพิทยา ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่าน ระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง

๔. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นวัตกรรมที่ได้รับ การ พัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๕. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำปี ละ ๒ ครั้ง

๗. มีการยกย่องชื่นชมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘. การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหา คอมพิวเตอร์ใน การใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

๙. จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่ เหมาะสมเช่น กีฬายามใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า

๑๐. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้เกิด ความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑๑. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะ ของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Don'ts

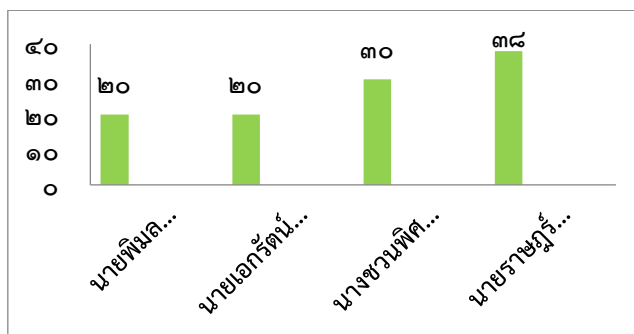
๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทยทั้งทางกิริยาหรือทางวาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานเพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ
๔. การกระทำอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทา เพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
๕. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทาตามความพอใจตนเอง
๖. เลือปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

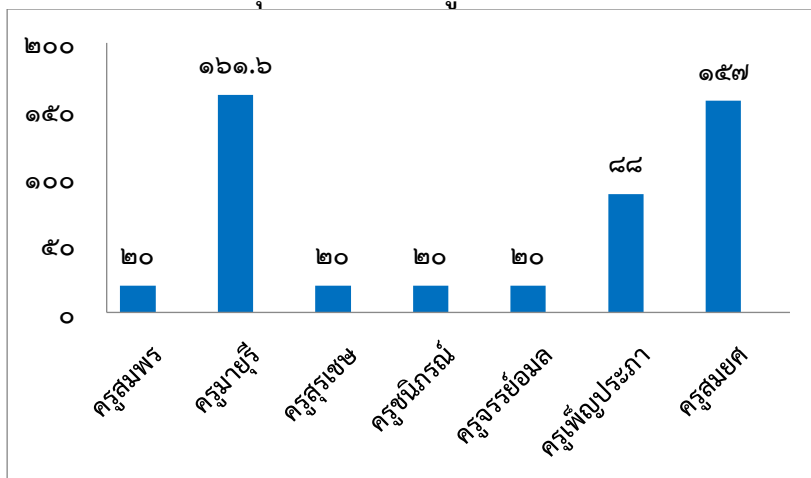
๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
 ๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยที่ต้องรับ
 ๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
 ๔. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
 ๕. การให้คาปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้
 ๖. นโยบายส่งเสริมสนับสนุนหรือใช้/ให้งบประมาณ
 ๗. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. ฝึกอบรม / จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

จำนวนชั่วโมง/ปี ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ปีการศึกษา ๒๕๖๖

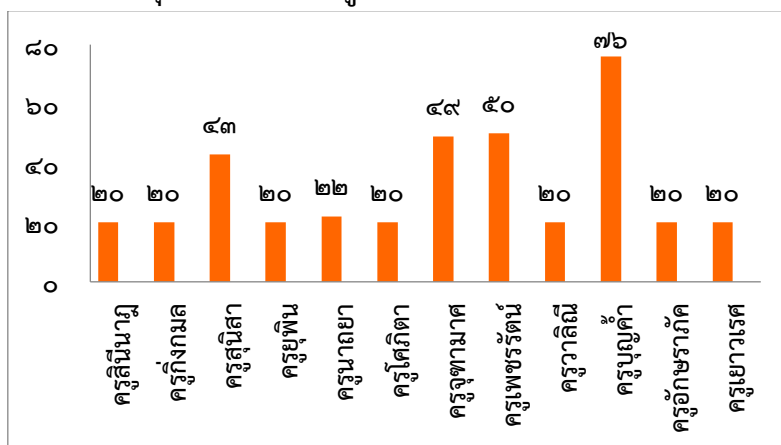
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา



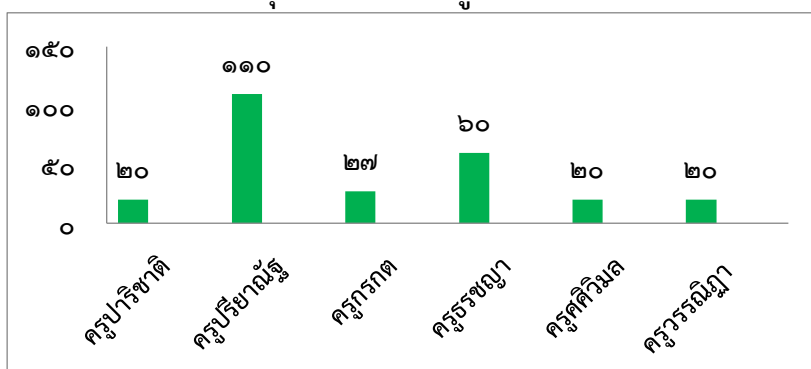
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์



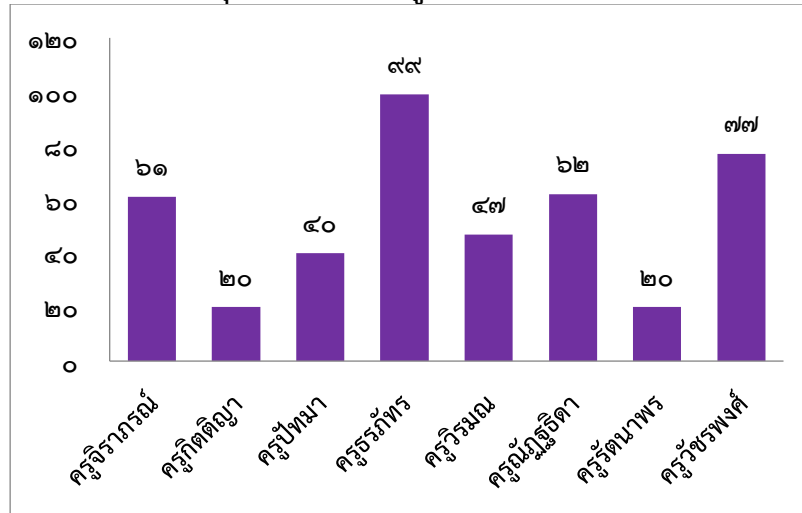
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



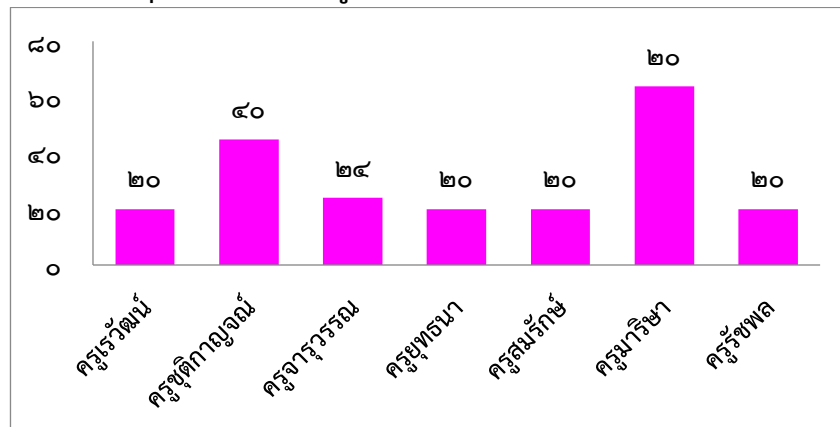
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย



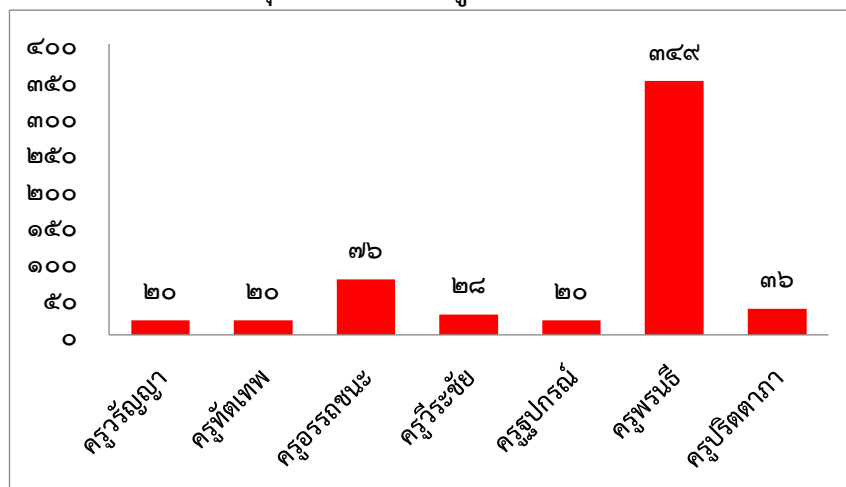
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ



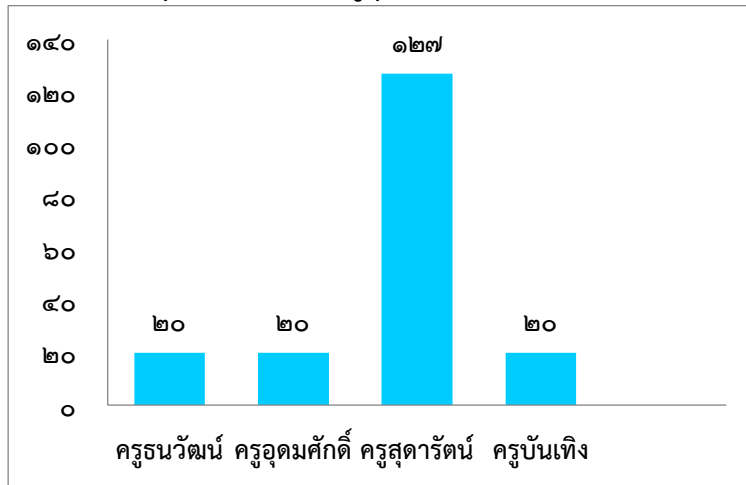
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



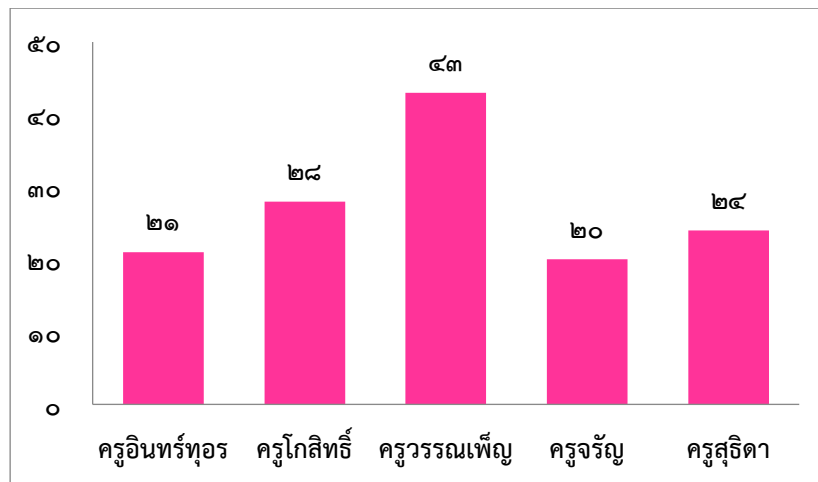
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ



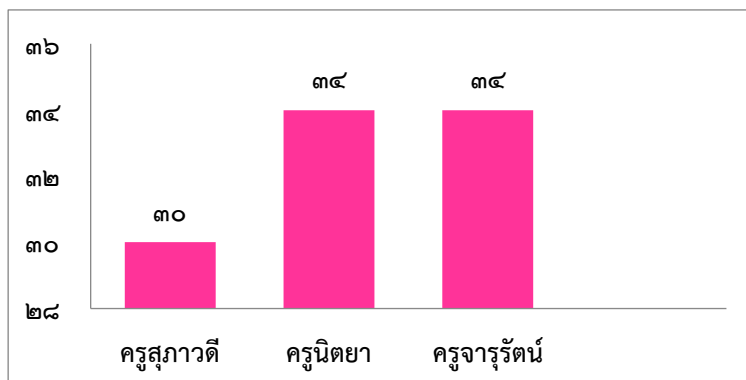
แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา



แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ดนตรีและนาฏศิลป์



แผนภูมิ แสดงจำนวนชั่วโมง/ปี ของครูที่ได้รับการพัฒนาแยกตามรายบุคคล
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



๒. การบริหารโดยยึดหลักการธรรมาภิบาล
๓. การนeจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
๕. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ผู้รายงาน

(นางสาวณัฐธิดา แสงช่วง)

ตำแหน่ง ครู



ผู้บังคับบัญชา

(นายเอกรัตน์ มีพร้อม)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยบุรีพิทยา