

รายงานผล การนำการจรรยาบรรณ



ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



โรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนศรีธาตุพิทยาคม ได้มีการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นการประกอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 จัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ ด้วยตนเอง โดยจัดหาจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง
- 1.4 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการ พัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
- 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ 2 ครั้ง
- 1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- 1.9 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบ พิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

2.1 พฤติกรรมที่ควรกระทำ

2.1.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติ อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2.1.2 ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

2.1.3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการ ลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

2.1.4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

2.1.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทาง เศรษฐกิจสังคม

2.1.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการ รักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

2.2 พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

2.2.1 แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทาง กริยาหรือ ทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2.2.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบ

2.2.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อน

2.2.4 กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับหน่วยงานองค์กร

2.2.5 ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็ม ความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐาน เดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพึงพอใจของตน

2.2.6 เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

2.2.7 ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 พฤติกรรมจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งที่เข้มงวดจากผู้บังคับบัญชา
- 3.3 พฤติกรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 3.7 การวางแผนกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในกาณียึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาตรการเชิงรุก

- 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- 4.3 การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

- 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ
- 4.1 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 4.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่ชัดเจน หรือ สถานการณ์อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ผู้รายงาน

(นางชุติมณฑน์ รินทะชัย)

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสนทยา เจริญพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีธาดาศูพิทยาคม