



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ



สกลนครพัฒนศึกษา

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน สิงหาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ยกย่องชื่นชมยินดีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

URL ที่เผยแพร่ <https://web.facebook.com/photo/?fbid=733718562089765&set=a.733719585422996>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมและค่านิยมอันดีงาม

URL ที่เผยแพร่ <https://web.facebook.com/photo/?fbid=744244691037152&set=a.733720298756258>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1.1. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนกลยุทธ์สถานศึกษา

1.2. ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้น และการให้ข้าราชการครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพและนำความรู้มาพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง ทั้งนำรูปแบบการพัฒนาตนเองในระบบ online เข้ามาช่วยเสริมเพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา โดยอำนวยความสะดวกในการจัดหาและเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

1.4. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ที่ได้รับนั้น มาถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งยังนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปต่อยอดเพื่อพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้หรือนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่เพื่อเป็นครูต้นแบบได้ในอนาคต

1.5. จัดทำแผนงานโครงการในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล และส่งเสริมการส่งผลงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมประกวดแข่งขันเพื่อให้ได้รับรางวัลต่างๆ ในระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ระดับภาคฯ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

1.6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานจริงในแต่ละรอบการประเมิน

1.7. การสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการยกย่องชื่นชม ยินดี สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น การเลื่อนหรือให้วิทยฐานะที่สูงขึ้น การสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8. จัดกิจกรรมร้อยรักสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน กิจกรรมสร้างสรรค์ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ งานเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

1.9. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

1. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมายโปร่งใส 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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Don'ts

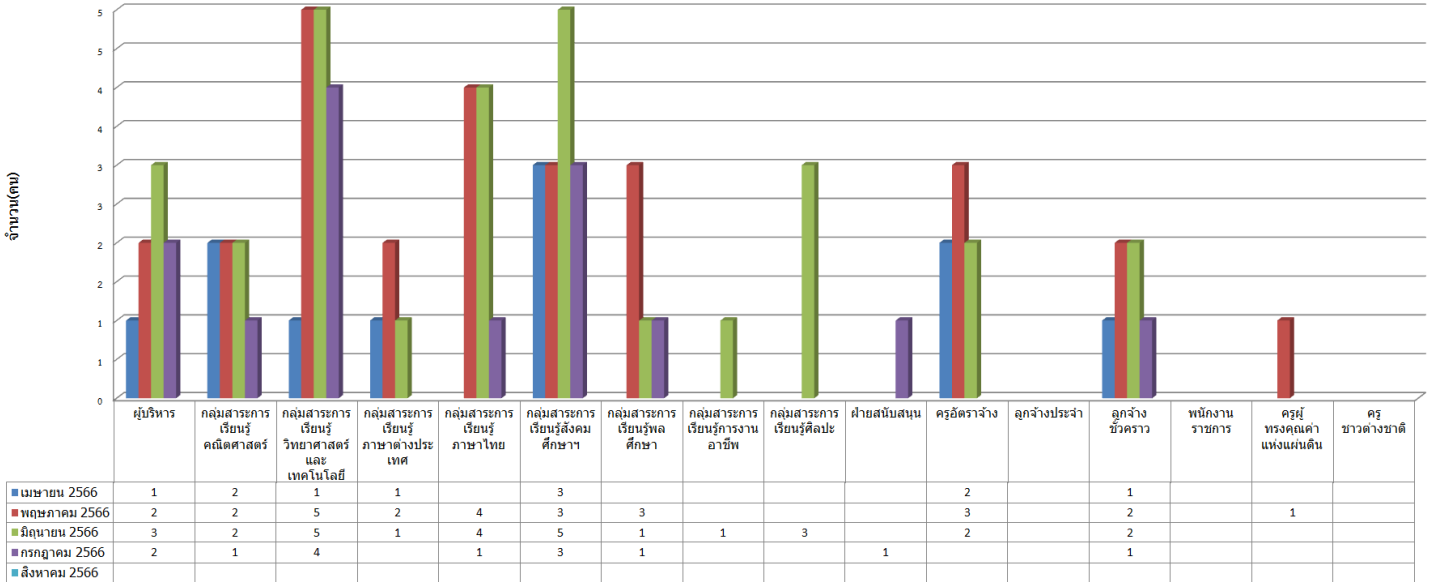
1. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือทางวาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
2. แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
3. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ
4. การกระทำอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
5. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง
6. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
7. ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ปกติ ทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบนั้น
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ผิดปกติหรือไม่เอื้ออำนวย ให้หาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง กรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้เอง ให้บันทึกข้อความชี้แจงเหตุผลเป็นเอกสารหลักฐาน
3. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน
4. การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้ความรู้กับบุคคลอื่นได้
5. นโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้การพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร โดยยึดหลักยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

สรุปสถิติข้อมูลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การไปราชการ อบรม สัมมนา วิทยากรและพัฒนาตนเอง
(ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 - 4 สิงหาคม 2566)

สถิติข้อมูลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (คน)



4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4.1. การฝึกอบรม /จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2. การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 4.3. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสม
- 4.4. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
- 4.5. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน

(นางบุษกร ศรีระดา)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

ผู้บังคับบัญชา

(นายประจักษ์ เข้มไคร)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา