



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง

ที่

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง

ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แจ้งแนวการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมคุณธรรมลักษณะจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ นั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง ได้จัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(นางสาวนิภารัตน์ แสงสว่าง)

ครู

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://www.banseio.com/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบังภาพ ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงเวลา ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ทั้งในส่วนของข้าราชการครู โดยได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการกำหนดขั้นตอนให้มีการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity โดยคำนึงถึงการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับจริยธรรมที่พึงยึดถือปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยเป็นการประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยา

ข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับจริยธรรมที่พึงยึดถือปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ระดับที่ ๒ : แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๑ และกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลด้วยกฎหมายและศีลธรรม เพื่อความถูกต้อง เป็นธรรม โดยปราศจากอคติคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยมีจิตสาธารณะ

ระดับที่ ๓ : แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๒ และมุ่งสัมฤทธิ์ผล บูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามระเบียบและใช้ทรัพยากรของราชการอย่างคุ้มค่า สร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชน

ระดับที่ ๔ : แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๓ และปฏิบัติงานตามหน้าที่ ภายใต้กรอบของกฎหมาย ด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน และคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากร

ระดับที่ ๕ : แสดงพฤติกรรมระดับที่ ๔ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามัคคี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีวินัย มีจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยนำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาเป็นแนวทางและปรับใช้ในการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับได้รับการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย การรับโอน และการบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คำนึงถึงและมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ให้เห็นเป็นรูปธรรม


ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวนิภารัตน์ แสงสว่าง)

ตำแหน่ง ครู หัวหน้าบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวกิงเพชร วันทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเสียว-ดงบัง