



คำสั่งโรงเรียนจ่านกร้อง

ที่ ๘๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการครู

ด้วยสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัด

ในการนี้ คำสั่งโรงเรียนจ่านกร้องจึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบไปด้วย

| | | |
|------------------------------------|--|---------------|
| ๑.๑ นายเสกสันต์ ทองม่วง | ผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ นายปวี รวีกานนท์ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๓ นางสาวนวลนภา พระพรหม | รองผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวศศิภา อุตม์อ่าง | รองผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๕ นางสุมิตรา โพธิ์ปลัด | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๖ นางสาวบรรณทวารวณ อรรถวรพงศ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๗ นายสุทัศน์ มั่นตระกูล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๘ นางพรทิพย์ แสงแก้ว | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๙ นางสาวสิริดาภัทร์ เพิ่มผลธัญชน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง | กรรมการ |
| ๑.๑๐ นางอัมพิกา เปี่ยมสัมฤทธิ์ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย | กรรมการ |
| ๑.๑๑ นายสุรัชย์ คุตช่วง | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๑๒ ว่าที่ ร.ต.วุฒิชัย เตจะตา | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๑๓ นายธีรวุฒิ ยรรยง | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑.๑๔ นางอัมพันธ์ เวหานราพงศ์ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๑.๑๖ นายสมควร ภูทอง | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี | กรรมการ |
| ๑.๑๗ นางศิริวรรณ ศิริวัฒน์ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ | กรรมการ |
| ๑.๑๘ นางวงลีรัตน์ วงศ์สุทธิ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน อาชีพ | กรรมการ |

๑.๑๙ นายปิยพงษ์ อินทร์จักร หัวหน้ากิจกรรมแนะแนว กรรมการ
๑.๒๐ นางภัททิรา ลัดดากลม รองผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๓ นายวชิรวิชัย ยะไซ่ หัวหน้างานบุคคล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. การส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและข้อกำหนดจริยธรรม

๒. ควบคุม กำกับ และให้คำแนะนำ ปรีกษา ตอบคำถาม ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

๓. สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ



(นายเสกสรรค์ ทองม่วง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนจ่านกร้อง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- ๒) การประเมินการมีส่วนร่วม ร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- ๓) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพ มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- ๒) การประเมินการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาการศึกษา
- ๓) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ตอนที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ด้านที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๘ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๔ ตัวชี้วัด

ด้านที่ ๑ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ๓ ตัวชี้วัด

ตอนที่ ๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

๑. วิธิตาเนินการพิจารณาจากการดาเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

๒. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการศึกษา

ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๓ โรงเรียนจ่านกร้องได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนด จริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คาปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รายบุคคล

๑.๖ ผู้ประเมินทาการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการ แสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรม ที่ สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

๑.๗ โรงเรียนจ่านกร้องประชุมชี้แจงถึงแนวทางการปฏิบัติทางจริยธรรม ผ่านกระบวนการ PLC ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวปฏิบัติตน

๑.๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็น พยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๙ ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

(Dos & Don'ts)

| ควรทำ(Dos) | ไม่ควรทำ(Don'ts) |
|--|---|
| ๑. ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมทำกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ | ๑. ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ๒. ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓. ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง |
| ๓. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | ๔. ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย |
| ๔. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม | ๕. ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสียขาดคุณธรรม |
| ๕. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง | ๖. ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง ๗. ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ |
| ๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ | ๘. ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย |
| ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | ๙. ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| ๘. เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล | ๑๐. ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล |

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนจ่านกร้องได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งใน การสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนบ้านขามป้อมมีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศึกษา ที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

๔.๑ มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว

๔.๒ การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน

๒) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์

๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สร้างสรรค์คนดีให้บ้านเมือง โครงการโรงเรียนคุณธรรม
ร่วมกับสำนักพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวพัฒน์
วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2566







