



การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียนบ้านโนนค้อ

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑





รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านโนนค้อ

ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ชื่อประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงานชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://bnonko.kkzone.go.th/index.php>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ดังนี้

๑. การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ ๖ เดือน)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย การปฐมนิเทศเป็นการจัดอบรมที่เป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อปลูกฝังแนวคิดการเป็น ข้าราชการที่ดี มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เสริมสร้าง สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ โดยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทางประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการทักษะการทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน อันเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเข้าร่วมรวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีอันจะส่งผล ให้การประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

๒) การอบรมพัฒนาบุคลากร ตำแหน่ง พนักงานราชการ การจัดการอบรมพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งพนักงานราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ในตำแหน่งพนักงานราชการได้พัฒนาตนเองตามสมรรถนะสายงานวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามตามแนวทางประพตปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและทัศนคติที่ดีอันจะส่งผลให้ การประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

๓) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับ รางวัลและยกย่อง เชิดชูเกียรติ โดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ พุ่มเท เสียสละ มีความ ประพตดี ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมเป็น องค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ตามแนวทางประพตปฏิบัติตนของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพของ ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำ ผิดวินัย และการทุจริตทุกรูปแบบ

๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ ๖ เดือน) นำพตกรรมการปฏิบัติ ราชการ(สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน โดยมีการ ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้ดี รวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรง ตนและประพตปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม และการ ปฏิบัติตนตามแนวทางประพตปฏิบัติตนของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พัฒนาตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นต้น

๒. รายละเอียดการประเมินพตกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพตกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองใน ระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตส านึกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<p>๑) ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒) ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p>
<p>๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>๑) มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการ/มาติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับ ผลประโยชน์ ๒) ไม่มีการรับสินบน ไม่มีคอร์รัปชันและระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ๓) มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริจาคทรัพย์สิน หรือเงินบริจาคให้โปร่งใสถูกต้องตามระเบียบ ๔) ไม่มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งงานหรือเด็กนักเรียน โดยไม่มีเหตุอันควร ๕) ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในส่วนตัว</p>
<p>๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม</p>	<p>๑) มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการผิดระเบียบกฎหมาย ๒) ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓) หลีกเลี่ยงการรกระทำที่ไม่สมควรปราศจาก เหตุผล และความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงผู้อื่นให้ กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔) ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้ได้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลที่ผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง</p>	<p>๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๒) ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ ๓) ให้ความช่วยเหลือและมีจิตสาธารณะต่อผู้มารับ บริการ ๔) ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเอื้อ ประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ๕) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่นักหน้าที่โดยตรง</p>
<p>๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ</p>	<p>๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการ บริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ๔) เร่งทำงานให้แล้วเสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลัดภาระ ความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน ๕) ใช้เทคโนโลยีมาประกอบการทำงาน เพื่อลด ต้นทุน หรือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง</p>
<p>๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑) มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม กัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางสังคม ๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และ เต็มใจทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๓) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตั้งอยู่ บนความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง</p>
<p>๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>๑) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน ๒) วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และไม่ประพฤติตนที่นำ ความเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือมลทินมาสู่ทาง ราชการ ๓) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยมีส่วนร่วม ในทาง การเมืองอย่างเหมาะสม ๔) ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่สร้างหนี้สิน จนเกินตัว</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิ เด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	๑) เคารพในสิทธิมนุษยชนของทุกคน ๒) ไม่ดูถูกหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการหรือ ประชาชน หรือเพื่อนร่วมงานเพียงเพราะความ แตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกายและสภาพทางสังคม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่ง ให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ให้มีความรู้ ส่งเสริมพนักงานราชการให้มีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้มีความรู้ด้านกฎหมายแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดการกระทำความผิดทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การดำรงตนตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามแนวทาง ประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

๓. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ภาครัฐรักษาบุคลากรที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมไว้ในองค์กร เช่น โครงการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัล และยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสหายะ ท้วมเท เสียสละ มีความประพฤติ ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและก าลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เนื่องจากการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากจะขับเคลื่อนให้เห็นผลลัพธ์ที่ เป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ จึงจะเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรได้ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล