



**041: การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ**

**โรงเรียนบ้านท่าโป่ง**

**ตำบลวังตะเฆ่ อำเภอหนองบัวระเหว**

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**



## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงเรียนบ้านท่าโป่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

### 1. วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านท่าโป่ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 1 กันยายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ :

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้

3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

1. วิธีดำเนินการพิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลงและสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการศึกษา

ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 โรงเรียนบ้านท่าโป่งได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจรรยาบรรณ แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

1.4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.5 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.6 ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรม ที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

1.7 โรงเรียนบ้านท่าโป่งประชุมชี้แจงถึงแนวทางการปฏิบัติทางจริยธรรมผ่านกระบวนการ PLC ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวปฏิบัติตน

1.8 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็น พยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

1.9 ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ควรและไม่ควรมีรายการประเมิน 10 รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านท่าโป่งโดยแยกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง 8 ข้อ ดังนี้

ควรกระทำ (Do's)	ไม่ควรกระทำ (Don'ts)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</li> <li>- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วม กับ กิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้อยค่าความเป็นไทย</li> <li>- ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</li> <li>- ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝืน ขัดกำหนดระเบียบ กฎหมาย</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง</li> <li>- มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุ ให้ราชการเสียหาย</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรี ของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล</li> </ul>

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนบ้านท่าโป่งได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 กันยายน 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งใน การสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนบ้านท่าโป่งมีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจ ในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาใน หลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

- 4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว
- 4.2 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- 4.3 การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### 5.1 ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน

##### 5.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงาน และ การพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน
- 2) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์
- 3) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น และส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

( นายไพโรจน์ เคนวิเศษ )

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าโป่ง