



การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ http://ccbnb.kkzone1.go.th/?leftmenu_view=90

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้

๑. การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น

๒. การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น

เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละ ท้วมเท เสียสละ มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยและการทุจริตทุกรูปแบบ

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

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

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
๑) ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑) ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒) ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	๑) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑) ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	๑) ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง ๒) ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๑) ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๑) ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑) ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	๑) ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ต่ายกกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดการกระทำความผิดทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

๓) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ภาครัฐรักษาบุคลากรที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมไว้ในองค์กร เช่น โครงการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละ พุ่มเท เสียสละ มีความประพฤติดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากจะขับเคลื่อนให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-

ผู้รายงาน



(ว่าที่ร้อยตรีจตุพร สอนพรม)
ครูผู้ช่วย

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุชาติ ชื่นนิรันดร์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว



โรงเรียนชุมชนบ้านหนองบัว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ