

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนเจียรนวนนทอติศ 2

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 20 กรกฎาคม พ.ศ.2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ https://drive.google.com/file/d/1l39eedK_Z-c04Do8ltPVryN2733FJ5L9/view

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่

<https://drive.google.com/file/d/1a0QZn0yFSpzIS8ok1EUbtHPVz8me2KU/view?usp=sharing>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินตนเอง และวางแผนพัฒนา (ID Plan)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. ทำ PA กับ ผอ.โรงเรียน 3 ส่วนหลัก คือ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน การดำเนินการตาม 15 ตัวชี้วัด 3 ด้าน และดำเนินการ ตามประเด็นท้าทาย

2. เก่งงาน 15 ตัวชี้วัด ตลอดปีงบประมาณ (1 ต.ค.- 30 ก.ย. ปีถัดไป) และ ดำเนินการในประเด็นท้าทายให้บรรลุเป้าหมาย

3. สิ้นปีงบประมาณ (หลัง 30 ก.ย.ของแต่ละปี) ขอรับการประเมิน PA รายปี ต่อ ผอ.โรงเรียน

4. ผอ.รร.ประกาศแต่งตั้งกรรมการประเมิน โดยมี ผอ.เป็นประธานการประเมินทุกคน (หากมีการแต่งตั้งหลายคณะ) และ บุคคลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกอีก 2 คน ประกอบด้วย ศน.ขพ. หรือ ผศ. หรือ ครูขพ. หรือผู้ทรงานอก สถานศึกษา

5. คณะกรรมการ ดำเนินการประเมิน โดยอาจสังเกตการณ์สอนและการตรวจสอบเอกสารประกอบ

6. กรรมการให้คะแนน แต่ละคน ต้องได้ 70 คะแนนขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน PA รายปี

7. เมื่อเสร็จสิ้นมีผลการประเมินแล้ว ผอ.นำผลการประเมินเข้าในระบบ DPA ทุกปี

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรวจสอบจาก ประวัติการรับราชการ ดูจาก ทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) หากไม่เคยถูกลงโทษมากกว่าภาคทัณฑ์จะถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม โดยการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ของโรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ 2 สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

Do's	Don'ts
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติฉ้อฉล ขัดต่อ กฏหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติในทางที่เสื่อมเสีย ขาด คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากประกาศโรงเรียนเจ็ยรรวนนทอุทิศ 2 เรื่องแนวปฏิบัติทางจริยธรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเจ็ยรรวนนทอุทิศ 2 ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นผู้มีระเบียบวินัย ไม่ประพฤติตนส่งไปในทางที่ผิดจริยาบรรณวิชาชีพ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำหลักจริยธรรมไปใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เสนอขอมีวิทยฐานะ/เลื่อนวิทยฐานะ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการปฏิบัติงานและมีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพหรือไม่

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้าราชการครูบางคน ไม่ศึกษาแนวปฏิบัติทางจริยธรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเจ็ยรรวนนทอุทิศ 2 ทำให้ขาดคุณสมบัติในการขอมีวิทยฐานะ/เลื่อนวิทยฐานะ จึงควรสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการครูทุกท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอันจะส่งผลดีต่อวิชาชีพและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หมายเหตุ

กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม



ผู้รายงาน

(นายปกรณ์ ผจวบโชค)

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย



ผู้บังคับบัญชา

(นายสรุชัย แพงเพ็ง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ็ยรรวนนทอุทิศ 2.