



การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงเรียนเชียรใหญ่
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

โรงเรียนเชียรใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช บริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล และหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ในการจัดทำบริการสาธารณะด้านการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียน การสอน เพื่อคุณภาพของผู้เรียนที่ เก่ง ดี มีความสุข การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสะท้อนถึงผู้เรียน ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้จะต้องมีวิถีแห่งการ ประพฤติปฏิบัติตนที่ดี

เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกภาคส่วน ประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมข้าราชการ ปัจจุบันมีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการรักษาจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมให้บังเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และขับเคลื่อนผลักดันให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาดำรงรักษาจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โรงเรียนเชียรใหญ่ได้กำหนดแนวทางการ ขับเคลื่อนจริยธรรมในส่วนราชการ สร้างความเข้าใจ และมีความตระหนัก ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม รวมถึง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรม และ พัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ ให้มีความรู้ถือเป็น การยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการอีกประการหนึ่ง

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบต่าง ๆ

ทั้งนี้ขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อ ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเกิดคุณธรรมในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนเชียรใหญ่

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนเชียรใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ ...<https://www.c.y.ac.th>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

๑.๑ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน โรงเรียนเชียรใหญ่
ได้แจ้งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการ
ศึกษา เป็นแนวทางในการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อน เงินเดือน ที่เป็นไป
ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานดังนี้

(๑) ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ

(๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด
ปฏิทินการ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม
หรือ ๑ กันยายน เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) หรือครั้งที่ ๒
(๑ ตุลาคม) แล้วแต่กรณี

(๔) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานการนับตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ไปยัง สพฐ.

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับโรงเรียนตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด และแจ้งการจัดสรรวงเงิน

- (๖) สถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ
- (๗) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือน
- (๘) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ประกาศผลการเลื่อนเงินเดือน และออกคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน

๑.๒ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียรใหญ่ ประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส และ งด รับ งด ให้ ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)” เพื่อเป็นสื่อเชิงสัญลักษณ์ให้ เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่/ ก่อน/ หลัง ปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

๑.๓ ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียรใหญ่ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่อง “การเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตให้แก่บุคลากรในสังกัดมรณโรงเรียนเชียรใหญ่” ในการประชุมประจำเดือน เกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้ในการป้องกันมิให้เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกัน และการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต วินัยและการรักษา วินัย และจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) โรงเรียนเชียรใหญ่ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรม ที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) นำสู่การปฏิบัติและนำมาสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ ในการพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ดี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โรงเรียนเชียรใหญ่ ได้นำหลักการตาม ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (มาตรการและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อ รักษาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา) ซึ่งอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” มาใช้ ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา นำมาซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนเชียรใหญ่ ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การคัดเลือกบุคคลเพื่อย้ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเชียรใหญ่ ให้ ประพฤติตน ตามแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความจำเป็นในการขับเคลื่อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ ในเชิงรูปธรรม จำเป็นจะต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามรายงานผล จึงจะทำให้เกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรต่อไปได้ในอนาคต

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางอริญญา ทศนวิสุทธ์)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



(นายปราโมทย์ พรหมนิล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียรใหญ่