

ITA OnLine



041 การประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

(Integrity & Transparency Assessment: ITA Online)

โรงเรียนบ้านตะโกละหลอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ตามที่โรงเรียนบ้านตะโละพะลอ ได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน จึงนำแนวทางประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ในการประเมินผลการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นหลักประกันว่าโรงเรียนบ้านตะโละพะลอ ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและยึดมั่นและปฏิบัติตามต้นสังกัด กำหนด

สารบัญ

คำนำ	ข
สารบัญ	ค
รายการผลการนำการประเมินจริยธรรม	๗
วัตถุประสงค์	๗
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินงานภายในหน่วยงาน	๗
ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการพัฒนาบุคลากร	๘
ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ	
ดำเนินงาน	๘
รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
Dos & Don'ts	๑๑
สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๑๓
ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๑๕

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส : การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และได้กำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงเรียนบ้านตะโละทะเลให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้นำผลการประเมินจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กระบวนการ คือ

๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

รายการผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านตะโละหะลอ

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

โรงเรียนบ้านตะโละหะลอ

อ.รามัน จ.ยะลา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินงานภายในหน่วยงาน

URL ที่เผยแพร่ <https://bantalohhalo.thai.ac>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินงานภายในหน่วยงาน

URL ที่เผยแพร่ <https://bantalohhalo.thai.ac>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลการพัฒนาบุคลากร

เรื่องที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในโรงเรียนบ้านตะโละหะลอล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต ๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้าน
ตะโละหะลอล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาโดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการและแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการที่ก.ค.ศ.กำหนดตามหนังสือสำนักงานก.ค.ศ.ที่ศธ๐๒๐๖.๗/ว๒๓ลงวันที่๓กันยายน๒๕๖๔
เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย
มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑). ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของ
งานมีสัดส่วนร้อยละ๘๐

๒). พฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักตามที่
กคศ.กำหนด ตามหลังสือ กคศ. ที่ศธ 0206.7/ว23 ลว 23 ก.ย.2564

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านตะโละทะเล ๑ ได้นำประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ที่กำหนดไว้
อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ” ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะ
เฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เช่น

๒.๑ การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีมี
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน มุ่งมั่น
ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา และ ดำรง
ตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Do)

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของ
ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎและทำนองคลอง
โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอ
ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

➤ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร

➤ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

➤ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการ

รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don't)

➤ แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทาง

กริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

➤ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบ

➤ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ

➤ กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ

หน่วยงาน

➤ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือ

มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพึงพอใจของตน

➤ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุหรือสภาพร่างกาย

➤ ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านตะโละพะลอ ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการให้บริการ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้อง ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านตะโละพะลอ นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยกำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนร้อยละ ๘๐

- ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒) พฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๒๐

- ประเมินจากพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนดจำนวน ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่โรงเรียนบ้านตะโละพะลอ กำหนด จำนวน ๒ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒) บริการที่ดี
- ๑.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ๑.๕) การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงาน ได้แก่


- ๒.๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒.๒) การมองภาพองค์รวม
- ๒.๓) การดำเนินการเชิงรุก
- ๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล
- ๒.๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

ผลจากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณข้าราชการครูและบุคลากรทางการ มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การโอนเงินเดือนชำระค่าครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบร้อยละ ฎ ระเบียบและวิธีการใหม่ที่ ก.ค.ศ. นำมาใช้กับชำระค่าครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปรากฏว่า ผู้รับผิดชอบเรื่องเลื่อนขึ้นเงินเดือนของสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและผู้ที่มารับผิดชอบใหม่ขาดความรู้ความเข้าใจรายละเอียดและวิธีการโอนเงินเดือนที่ชัดเจน

ผู้รายงาน



(นายฮาริต ยุตะเต็ง)

ตำแหน่ง ครูผู้สอนอิสลามศึกษา

ผู้บังคับบัญชา



(นางรอยทรง การีอุมา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโละเหลอ

เอกสารประกอบ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่งครูผู้ช่วย
(ทุกสังกัด)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้ขอรับการประเมิน

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง..... เงินเดือน.....บาท

สถานศึกษา.....สังกัด.....

สอนระดับชั้น.....วิชา.....

ชั่วโมงการสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ .

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน.....วัน ประกอบด้วย

๑) ลาป่วย จำนวน ครั้งวัน ๒) ลากิจ จำนวน ครั้งวัน

๓) ลาอื่น ๆ (โปรดระบุ) จำนวน ครั้งวัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และองค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๑ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๑ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๒ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๒ โดยนำคะแนนจากระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบที่ ๓ให้นำมาจากแบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓ โดยนำคะแนนจากการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับรองการประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินและลงความเห็นของการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
- ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
- ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

ได้รับทราบผลการประเมินและความเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

.....

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แล้ว

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ : พยาน

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

