



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนร่มเกล้า
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในโรงเรียนร่มเกล้า

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.rk.ac.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในโรงเรียนร่มเกล้า

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า
URL ที่เผยแพร่ <https://www.rk.ac.th>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใด
กระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.rk.ac.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

“การประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 วางแผนการปฏิบัติหน้าที่ตามคู่มือหรือแนวทางที่ สพฐ. และหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

- 1) แจกองค์ประกอบ ตัวชี้วัด คະแนนการประเมินและวิธีการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ
- 2) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และประสานการดำเนินงานกับข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี
- 4) เสนอแนะรายชื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในรอบ 2 ปี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- 6) จัดประชุมหรือกำหนดแนวทางประชุมครูผู้ช่วยเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานตามความเหมาะสม

7) เสนอรายงานผลการนิเทศ ให้คำปรึกษาครูผู้ช่วยให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ทราบ

1.2 ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา จำนวน 4 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1
ประเมินเมื่อครูผู้ช่วยปฏิบัติงานครบ 6 เดือน ประเมินครั้งที่ 2 เมื่อครูผู้ช่วยปฏิบัติงานครบ 1 ปี ประเมินครั้งที่
ที่ 3 ประเมินเมื่อครูผู้ช่วยปฏิบัติงานครบ 1 ปี 6 เดือน และประเมินครั้งที่ 4 เมื่อครูผู้ช่วยปฏิบัติงานครบ 2 ปี
โดยการประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสอดคล้อง กับตัวชี้วัดที่
กำหนดไว้ในข้อตกลง และมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- สอบถามข้อมูลจากคณะกรรมการที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง
- สอบถาม/สัมภาษณ์ครูผู้ช่วย
- สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ศึกษาจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

1.3. รายงานผลการประเมินต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อก าหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't)
ตัวชี้วัด การบริหารจัดการสถานศึกษา**

กำหนดให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา บัณฑิตบัญชาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติ
ข้อบังคับนโยบายและเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานตามระเบียบ
กฎหมายที่ทางราชการกำหนด มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา
ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดประโยชน์ของทางราชการ เน้นการ
มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับ
ระเบียบกฎหมาย วินัย จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติงานและป้องกันการกระทำผิดวินัย ด้วยกิจกรรม
ที่หลากหลาย ประพฤติปฏิบัติตน เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีการ
ควบคุมกำกับ การปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการสรุปรายงานผลการ
ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't)

โรงเรียนร่มเกล้า

Do's	Don't
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้อำนวยการสถานศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในตัวชี้วัด การบริหารจัดการสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบกฎหมาย วินัย จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและป้องกันการกระทำผิดวินัยด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการควบคุมกำกับ การปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับบุคคล : ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้รับการประเมินดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมของตนเอง มีการการสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับคณะกรรมการประเมิน และนำมาสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

โรงเรียนร่มเกล้า : นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา แล้วแต่กรณี เช่น

- 1) การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงานเพื่อบรรจุแต่งตั้ง
- 2) การเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี
- 3) การต่อสัญญาจ้าง
- 4) การจ้างพนักงานราชการ / ลูกจ้าง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรมีการพัฒนาการสื่อสารและรูปแบบการส่งเสริมความเข้าใจเชิงพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ อันสอดคล้องประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร โดยพัฒนารูปแบบใหม่การสื่อสารที่กระชับ เข้าใจง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน

ตำแหน่ง



(นางเรไร ลอนตรง)

ครู คศ.1