



รายงานผลการประเมินจรรยาบรรณข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม ประจำปีงบประมาณ 2566



คำนำ

โรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม บริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ในการจัดทำบริการสาธารณะด้านสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อคุณภาพของผู้เรียนที่เก่ง ดี มีความสุข การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะสะท้อนถึงผู้เรียน ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์แห่งการประพฤติปฏิบัติตนที่ดี เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐทุกภาคส่วน ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่ง จริยธรรมข้าราชการ ปัจจุบันจึงมีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้บังคับข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมให้บังเกิด ผลสำเร็จเป็นรูปธรรมและขับเคลื่อนผลักดันให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำรงรักษาจริยธรรมอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืน โรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคมจึงได้ริเริ่มนำผลการประเมินจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปใช้ในการระบวงการบริหารงานบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาทางปกครองในงานด้านการบริหารงานบุคคลนำไปสู่การออกคำสั่งทางปกครองในท้ายที่สุด

โรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
โรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนสบปราบพิทยาคม

ปีงบประมาณ

๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ใน
การบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและ
ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้
ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหา

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละ
ขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหา

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังเสนอผู้มีอำนาจบรรจุ
แต่งตั้ง และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ให้ความ เห็นชอบเพื่อสรรหาบุคคลโดยวิธีการ
สอบแข่งขันมาดำรงตำแหน่ง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งที่ต้องการโดย
รายละเอียดในประกาศรับสมัคร มีรายละเอียด ดังนี้

- ชื่อตำแหน่งที่ประกาศรับสมัคร
- คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครสอบแข่งขัน
- วัน เวลา สถานที่รับสมัครสอบ
- การยื่นใบสมัคร
- ขั้นตอนและวิธีการสมัครสอบ
- ขั้นตอนการชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ
- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบภาค ก และภาค ข
- วัน เวลา และสถานที่สอบ
- หลักสูตรการสอบแข่งขัน
 - * การสอบสัมภาษณ์
 - * คุณลักษณะส่วนบุคคล
 - * การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

การสอบสัมภาษณ์ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ที่	องค์ประกอบ/ตัวชี้วัด	ค่าคะแนน	กรอบการพิจารณา
๑	คุณลักษณะส่วนบุคคล	๕๐ คะแนน	พิจารณาจากการสัมภาษณ์
	๑.๑ บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา	(๑๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - การแต่งกาย เสื้อผ้า ทรงผม - กิริยาท่าทาง การมีสัมมาคารวะ - การใช้ภาษาในการสื่อสาร - การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
	๑.๒ วุฒิภาวะทางอารมณ์และการมีปฏิภาณ ไหวพริบ และการมีปฏิภาณการแก้ปัญหา	(๒๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - การควบคุมอารมณ์ - การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ - การตอบคำถามได้ตรงประเด็น - ไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า - เคารพ กฎ กติกา ของโรงเรียน
	๑.๓ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติและ อุดมการณ์	(๒๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ - อุดมการณ์ในการทำงาน - แนวคิดในการพัฒนางาน
๒.	การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	๕๐ คะแนน	พิจารณาจาก เพิ่มสะสมงานและการสัมภาษณ์
	๒.๑ ประวัติการศึกษา	(๒๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - วุฒิกการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา - หลักสูตรที่อบรมที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่ง - หลักสูตรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก ตำแหน่ง
	๒.๒ ผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง	(๒๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - ผลงานที่ตรงกับตำแหน่ง
	๒.๓ การเข้าถึงชุมชนและการมีจิตสาธารณะ	(๑๐ คะแนน)	พิจารณาจาก - การเข้าถึงชุมชน - การเข้าร่วมกิจกรรมการมีจิต สาธารณะ

- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน การสอบสัมภาษณ์
- การสอบสัมภาษณ์
- เกณฑ์การตัดสิน
- การประกาศขึ้นชื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- การเรียกตัวและแต่งตั้ง
- การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขัน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันโดยให้คณะกรรมการดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๑.๕ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ประกาศรับสมัครนั้นให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ่ม ประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านเว็บไซต์ และเฟสบุ๊กโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม <https://www.facebook.com/ThungkaowwittayakomSchool> / <http://thungkaow.ac.th/> โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงประกาศได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๖ การรับสมัครสอบแข่งขัน

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันรับสมัครทางระบบออนไลน์

๑.๗ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบแข่งขันโดยประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านเว็บไซต์ ผ่านเว็บไซต์ และเฟสบุ๊กโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม

<https://www.facebook.com/ThungkaowwittayakomSchool> / <http://thungkaow.ac.th/>

๑.๘. ดำเนินการสอบแข่งขัน

๑.๙. ตรวจสอบคะแนน

๑.๑๐ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขัน เรียงลำดับคะแนน เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการโรงเรียนทุ่งกว่าวิทยาคม ให้ความเห็นชอบเพื่อแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๑.๑๑ เรียกผู้สอบแข่งขันได้ มารายงานตัวรับการแต่งตั้ง จัดทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งและแต่งตั้ง

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

๒.๑ การทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิชาชีพและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (๕๐ คะแนน) และ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (๕๐ คะแนน) พิจารณาจากการสัมภาษณ์ ดังนี้

บุคลิกลักษณะ ท่วงทีวาจา พิจารณาจาก

- การแต่งกาย เสื้อผ้า ทรงผม
- กิริยาท่าทาง การมีสัมมาคารวะ
- การใช้ภาษาในการสื่อสาร
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

วุฒิภาวะทางอารมณ์และฯ พิจารณาจาก

- การควบคุมอารมณ์
- การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ
- การตอบคำถามได้ตรงประเด็น
- ไหวพริบปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- เคารพ กฎ กติกา ของโรงเรียน

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ฯ พิจารณาจาก

- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
- อุทิศตนในการทำงาน
- แนวคิดในการพัฒนางาน

ประวัติการศึกษา พิจารณาจาก

- วุฒิการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา
- หลักสูตรที่อบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง
- หลักสูตรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตำแหน่ง

ผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง พิจารณาจาก

- ผลงานที่ตรงกับตำแหน่ง

การเข้าถึงชุมชนและการมีจิตสาธารณะ

- การเข้าถึงชุมชน
- การเข้าร่วมกิจกรรมการมีจิตสาธารณะ

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน อาทิ การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อน จริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ลูกจ้างชั่วคราวในโรงเรียน พุทแก้ววิทยาคม มีแนวโน้มว่าจะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงามทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล

๔.๑ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ในโรงเรียนโรงเรียนพุทแก้ววิทยาคม ทุกราย ได้รับการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนปฏิบัติงาน จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและ เต็มใจในการให้บริการ อุทิศเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม ความ เป็นประชาธิปไตย ภูมิใจใน ความเป็นไทยและทักษะการใช้ชีวิตและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน ด้านคุณธรรม จริยธรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับ ถือของประชาชนที่มาใช้บริการ โดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะต่อการ ปฏิบัติ ในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพและประโยชน์ ตามวิธีที่ หน่วยงาน กำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามกำหนดไว้เมื่อครบรอบการประเมิน ว่า

ผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจใน การพิจารณาเรื่องต่างๆ

ตัวอย่างประกาศรับสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่ง

