

แนวปฏิบัติDo's & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา
และเป้นแนวทางในการ ประพฤติตนทางจริยธรรม
โรงเรียนโคตะเคียนวิทยา

DO'S & DON'TS

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ โรงเรียนโคตะเคียนวิทยา

✓ DO'S

- จงรักภักดีต่อชาติ รักษาผลประโยชน์และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
- แสดงออกถึงความเครพเกิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ
- สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญและยั่งยืน
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า



ศาสนสถานความดี



✗ DON'TS

- ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยและก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย
- ไม่แสดงกิริยาวาจาหรือพฤติกรรมที่ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาหรือการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
- ไม่ควรทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

NEWSLETTER



วารสารข่าวประชาสัมพันธ์



ฉบับที่ 30 | ประจำวันที่ 28 มีนาคม 2568

นางสาวพิศเจริญ ต้นจำปา
รองผู้อำนวยการโรงเรียน

นายเสมา วัญทอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน

PEER REVIEW การตรวจทานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา



วันที่ 28 มีนาคม 2568 โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา นำโดยนายเสมา วัญทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา นางสาวพิศเจริญ ต้นจำปา รองผู้อำนวยการโรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา พร้อมด้วยบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการตรวจทานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา (Peer Review) ประจำปีการศึกษา 2567 โดย นายบุญเกิด กองสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนกบเชิงวิทยา นายประจักษ์ เงามาม ผู้อำนวยการโรงเรียนไพร่แก้ววิทยา และ นายทองเต็ม ชันงาม ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินตรวจทาน ณ ห้องประชุมจันผา โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา



โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการให้ความรู้เรื่องกฎหมายและยาเสพติด
แก่นักเรียนโรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา โดยคณะครูและเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจอำเภอกาบเชิง



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ 2568 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและปรับและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา ปีงบประมาณ 2568

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 17 กรกฎาคม 2568

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวล จริยธรรม ยกย่องชมเชย ข้าราชการครู ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

URL ที่เผยแพร่

<https://www.koktakean.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

<https://www.koktakean.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนด อบรม / สัมมนา จริยธรรม กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

<https://www.koktakean.ac.th/>

1. ขั้นตอนการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนโคตะเคียนวิทยา ได้มีการวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรับรองการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

3. ส่งเสริมให้ ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง

4. ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

5. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง

7. มีการยกย่องชื่นชม แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

8. การพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสม เช่น กีฬาภายใน อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ส่งท้ายปีเก่า

10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำปี ครั้งที่ 1/2566 เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

11. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

1. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหลักกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของโรงเรียนเป็นสำคัญ
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะ ของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

1. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือ ทางวาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
2. แสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
3. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ผู้รับบริการ
4. การกระทำอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ เพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
5. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่า มีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจตนเอง
6. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความเมตตา เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ ร่างกาย
7. ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยที่ต้องรับคำสั่ง
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
4. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
5. การให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทางให้บุคคลอื่นได้
6. นโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้ / ให้ งบประมาณ
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ฝึกอบรม / จัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
2. การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
3. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ / กฎหมาย
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-

ผู้รายงาน

(นางจุไรวรรณ หนูนชู)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายเสมา ขวัญทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกตะเคียนวิทยา