

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านจอง

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 8 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <https://banjong.ac.th/web2019/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- โรงเรียนปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีด้วยกัน 3 องค์กรประกอบ โดยหนึ่งในองค์กรประกอบได้นำประมวลบ้านจองได้เสนอวาระเข้าที่ประชุม เพื่อให้เห็นชอบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน โดยใช้แบบประเมินการจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ **องค์กรประกอบที่ 3** การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินโดยนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

2.1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีรายการประเมิน 10 รายการดังนี้

แบบประเมินองค์ประกอบที่ ๓

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตำแหน่งครู

(ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง..... สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)

คำชี้แจง การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน ๑๐ รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑) คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

๒) คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

๓) คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

๔) คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

โดยให้นำคะแนนรวมแปลงเป็นคะแนนประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานเป็น คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนประเมิน = คะแนนรวม <hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> ๔
--

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง				ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา			
		คะแนน				คะแนน			
		๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔
๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข								
๒	มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๓	มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม								
๔	มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง								
๕	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ								
๖	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ								
๗	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา								
๘	เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล								
๙	ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ								
๑๐	มีวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ								
คะแนนรวม									
แปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๑ และจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐ คะแนน (โดยนำคะแนนรวมหารด้วย ๔)									

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โรงเรียนบ้านจองใต้ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน(รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ดำเนินการประเมินในรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 –31 มีนาคม 2566) ซึ่งพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนบ้านเวียงแหงซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 20 คน มีดังนี้

ระดับดีเด่น (ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป)	มีจำนวน 20 คน
ระดับดีมาก (ร้อยละ 80.00 – 85.44)	มีจำนวน - คน
ระดับดี (ร้อยละ 70.00 – 79.99)	มีจำนวน - คน
ระดับพอใช้ (ร้อยละ 50.00 – 69.00)	มีจำนวน - คน
ระดับปรับปรุง (ร้อยละ 59.99 ลงมา)	มีจำนวน - คน

และจะมีการนำแบบประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ 1 มาใช้พิจารณาในรอบที่ 2 (1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566) เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านจอง ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วในรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) และมีกำหนดจะนำมาใช้พิจารณาในรอบที่ 2 (1 เมษายน 2566 - 30 กันยายน 2566) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านเวียงแหง ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ซึ่งยากต่อการขับเคลื่อนให้เห็นภาพเป็นเชิงรูปธรรม จำเป็นจะต้องอาศัยเวลาและต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งต้องมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี