



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... โรงเรียนบ้านไทยพัฒนา.....

ปีงบประมาณ.....๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงานเมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 ๒. ประมวลจริยธรรมครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานราชการ

URL ที่เผยแพร่thaipat.ac.th/welcome.html.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรม จริยธรรมของโรงเรียนบ้านไทยพัฒนา

URL ที่เผยแพร่ thaipat.ac.th/welcome.html..

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงานการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

โรงเรียนบ้านไทยพัฒนา ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร คือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐
- (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐
 - ๒.๑) กรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหารสถานศึกษา ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ
 - ๒.๒) กรณีตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ
 - ๒.๓) กรณีของการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ให้ประเมินสมรรถนะ

หลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะเช่นเดียวกันกับข้าราชการครู ลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับ สมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือ ปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

การประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความประพฤติปฏิบัติเหมาะสม มีคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหา ด้านจริยธรรมในภาคส่วนราชการและสังคมในภาพรวมต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ เชิง คุณภาพ และเชิงประโยชน์ ตามวิธีการที่กำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ เลื่อนขั้นค่าจ้าง การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำ สมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูแต่ละตำแหน่ง มาใส่ไว้ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โดยประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะประจำสายงาน แตกต่างตามประเภทตำแหน่ง

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรม มีการกำหนด หลักเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มี ความเป็นธรรม อาจเกิดจากความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง จนอาจเกิด ความเป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมในการประเมิน

๒. ควรมีการผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของการประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามจริยธรรม และร่วมมือกัน สอดส่อง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมด้านจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

ผู้รายงาน

(นางฉวีวรรณ พรหมขจร)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านไทยพัฒนา

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวกาญจนา เกตุเวช)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยพัฒนา