

รายงานผล การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/สวนราชการ โรงเรียนโคกเจริญวิทยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่ รายงาน 15 กรกฎาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ <https://kjwt.ac.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- 2) การประเมินการมีส่วนร่วม ร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ

มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- 2) การประเมินการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาการศึกษา
- 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
ตอนที่ 1 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง มีด้วยกัน 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด

ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การ
เรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

1. วิธีดำเนินการ พิจารณาจากการดำเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ไว้ใน
ข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับ
มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ

1.3 โรงเรียนโคกเจริญวิทยา ได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้อกำหนดจรรยาบรรณ แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

1.4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.5 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง
แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบ
การประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติ
ราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.6 ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น
หรือการ แสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบ
พฤติกรรม ที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

1.7 โรงเรียนโคกเจริญวิทยาได้มีคำสั่ง ที่ 024/2566 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง แต่งตั้งทีม
ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ
ตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติตน

1.8 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ
ประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการ
ประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลง
ลายมือชื่อเป็น พยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

1.9 ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง
ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา เพื่อพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ความกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีรายการประเมิน 10 รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนโคกเจริญวิทยา โดยแยกตามประมวลจริยธรรมหลัก ดังนี้

Do's ควรทำ	Don'ts ไม่ควรทำ
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับ เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนากิจทั้งปวง
มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนโคกเจริญวิทยา ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมมา ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งใน การสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนโคกเจริญวิทยามีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์ บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว/ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการเรียนร่วม

4.2 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.3 การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านรูปธรรมและนามธรรม ผู้ประเมินต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาอย่างรอบด้าน

5.2 ข้อเสนอแนะ

การนำผลการประเมินมาเพื่อพัฒนาการทำงานควรมีการประชาสัมพันธ์เกณฑ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน

(นางสายหยุด นามวงศ์)

ครู คศ.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(นายประทวน กำจัดภัย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเจริญวิทยา