

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนวัดสระบัว

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 16 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://watsabuaschool.ac.th/oitdata>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม 1.แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.มาตรการป้องกัน แก้ไขปัญหา ที่จะไม่ให้เกิดการกระทำผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://watsabuaschool.ac.th/oitdata>

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดสระบัว

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษารอบ 6 เดือน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านหนึ่ง

ด้านแรงจูง ยังไม่มีวิทยฐานะ
(ทุกสังกัด)

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง สังกัด

☐ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๑๑ มีนาคม)

☐ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

ตอนที่ ๑ : ระดับความเข้าใจในการพัฒนาตามมาตรฐานด้านหนึ่ง (๖ คะแนน)

ข้อนี้จะมี ๓ การประเมินสองประเภทคือ ๑ ตอนที่ ๑ คะแนนรวม ๖๐ คะแนน มีส่วน ๓ ส่วน ๓๑ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๓ ส่วน ๑ ด้านการจัดการเรียนรู้ ๑๖ ตัวชี้วัด ๑๒ ส่วน ๑ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ๑๖ ตัวชี้วัด และด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาร่วมอาชีพ ๑๖ ตัวชี้วัด โดยมีแนวทางการให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นช่วยกันดูตามแบบ โดยให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนน และให้คะแนนเป็นข้อคะแนน โดยมีการเขียนให้คะแนน ดังนี้

๑) ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมา คือ ประเมิน ๖๐ คะแนน

๒) ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมา คิดเป็น ๖๐ คะแนน

๓) ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมา คิดเป็น ๖๐ คะแนน

๔) ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมา คิดเป็น ๖๐ คะแนน

โดยให้ท่านประเมินรวมกับท่านประเมินระดับความเข้าใจในการพัฒนาตามมาตรฐานด้านหนึ่งที่มีฐานเป็นคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน

การปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผลการประเมินตนเอง		ผลการประเมินจากผู้ช่วย	
		ระดับ	คะแนน	ระดับ	คะแนน
๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ ๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ในสามมิติศักยภาพ โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น	๓ ๒ ๑ ๔	๖๐ ๕๐ ๔๐ ๓๐	๓ ๒ ๑ ๔	๖๐ ๕๐ ๔๐ ๓๐
๑.๒ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ทศมคติและแรงจูงใจ ทักษะการเขียนขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะที่ ๑๓ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น				
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้	มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น				
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้	มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น				

ประเมินพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของโรงเรียนวัดสระบัว โดยแบ่งพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ

แนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม		
	ข้อควรทำ Do's	ข้อไม่ควรทำ Don't s
1. การปฏิบัติหน้าที่	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
2. การปฏิบัติหน้าที่	2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
3. การปฏิบัติหน้าที่	3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
4. การปฏิบัติหน้าที่	4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
5. การปฏิบัติหน้าที่	5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
6. การปฏิบัติหน้าที่	6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
7. การปฏิบัติหน้าที่	7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	7. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
8. การปฏิบัติหน้าที่	8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
9. การปฏิบัติหน้าที่	9. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	9. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง
10. การปฏิบัติหน้าที่	10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง

ข้อควรทำ Do's	ข้อไม่ควรทำ Don't s
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ผู้คลานด้วยคำศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในโรงเรียนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒ -

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง	๘๐		
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	๑๐		
องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ส่วนที่ ๓ : ผลการประเมิน

๓.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามความเป็นจริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

๓.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๓.๒.๑ ผลการประเมิน มี ๕ ระดับ ดังนี้

☐ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
☐ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)
☐ ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)
☐ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)
☐ ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

โรงเรียนวัดสระบัว ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 80
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 10
- การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม สัดส่วนคะแนนร้อยละ 10

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริการทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึง ทักษะ ทักษะ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

4.2 เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวัดสระบัว ในด้านต่าง ๆ เช่นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมให้รองรับและสอดคล้องกับข้าราชการและวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนวัดสระบัว

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

- นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน และพัฒนาบุคลากร เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและผลักดันจริยธรรมให้เป็นองค์กรที่ดีในหน่วยงาน

ผู้รายงาน 

(นางสาวฐานิตา พลังกูร)

ตำแหน่ง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวพิมพ์วิสาข์ สารประสพ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสระบัว

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน



คำสั่งโรงเรียนวัดสระบัว

ที่ ๒๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลั่นกรองการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่ตามความในมาตรา ๓๕ และ มาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ยานางตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ โรงเรียนวัดสระบัว ได้กำหนดให้มีการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (๑๓.๓ คณะกรรมการระดับสถานศึกษา) จึงแต่งตั้งผู้ประเมินและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับสถานศึกษา ดังนี้

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

นางสาวพิมพ์วิสาห์ สารประสมท ผู้ชำนาญการโรงเรียน

คณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาผลการปฏิบัติงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. นางสาวพิมพ์วิสาห์ สารประสมท	ผู้ชำนาญการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางอุไร ภูษา	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นางสาวอัมมวดี คงจูน	ครู คศ.๑	กรรมการ
๔. นางเจนจิรา บุญแดง	ครู คศ.๑	กรรมการ
๕. นางสาวธนาภรณ์ พันธ์กุล	ครู คศ.๑	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ และขอเชิญคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดสระบัว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวพิมพ์วิสาห์ สารประสมท)

ผู้ชำนาญการโรงเรียนวัดสระบัว