



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนวัดบัวขวัญ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 16 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ” โดยนำหลักสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินกำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การประเมินการมีส่วนร่วม ร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 3 ด้าน 15 ตัวชี้วัด ได้แก่

ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 4 ตัวชี้วัด

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 3 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

1. วิธีดำเนินการพิจารณาจากการดำเนินการที่ต้อง ครบถ้วน เป็นตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลงและสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ 2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการศึกษา

ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

โรงเรียนวัดบัวขวัญได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม การปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการ แสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบ พฤติกรรม ที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

โรงเรียนวัดบัวขวัญประชุมชี้แจงถึงแนวทางการปฏิบัติทางจริยธรรม ผ่านกระบวนการ PLC ให้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวปฏิบัติตน

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการ ประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลง ลายมือชื่อเป็น พยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ควรและ ไม่ควร มีรายการประเมิน 10 รายการ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมของ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดบัวขวัญ โดยแยกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง 8 ข้อ ดังนี้

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
- ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ	- ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย - ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ - ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	- ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืน ข้อกำหนดระเบียบ กฎหมาย
- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม	- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสียขาดคุณธรรม
- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง	- ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง - ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ	- ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการ เสียหาย
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	- ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล	- ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความ แตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนวัดบัวขวัญ ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม มา ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

และบุคลากร ทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งใน การสนับสนุนงานในการกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนมีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้า อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

- 4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว
- 4.2 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
- 4.3 การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมิน และ ผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาด้วยอย่างรอบด้าน

5.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงาน และ การพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน
- 2) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์
- 3) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน 

(นางสาวพัชรินทร์ ปานทอง)

ตำแหน่ง ครู

ลงชื่อ..... 

(นางสาวอำพร ขวละเอียด)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบัวขวัญ