

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ชื่อหน่วยงาน โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ชื่อหน่วยงาน โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ๑๕ เมษายน ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล "การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินกำหนดไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ และทั้ง ๒ องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมิน ดังนี้ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ในการนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชนและประเทศชาติ ประกอบด้วย

- ๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒) บริการที่ดี
- ๑.๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๑.๕) การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) หมายถึงสมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ได้แก่

- ๒.๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒.๒) การมองภาพองค์รวม
- ๒.๓) การดำเนินการเชิงรุก
- ๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล
- ๒.๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ๒.๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- ๒.๗) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- ๒.๘) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

ทั้งนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๑.๓ โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ

ได้แจ้งเวียนประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้อกำหนดจริยธรรมแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยกำหนดให้บุคลากรในสำนักงานและในโรงเรียนบันทึกข้อมูลการรับทราบ ทั้งนี้ เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน

ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการ ประเมิน

ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๖ ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม การปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมินโดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของ ผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมินโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตเห็นของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน

แล้วจึงสรุประดับ สมรรถนะที่ประเมินได้

๑.๗ โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ ได้มีคำสั่ง ที่ ๙๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่งตั้งทีมให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เรื่องจริยธรรม โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม

๑.๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๙ ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ "การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม" มีรายละเอียด ดังนี้

คำจำกัดความ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง มี ๕ ระดับ (๕ คะแนน) มีดังนี้

ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ - แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตกอยู่ในสถานการณ์ ที่อาจยากลำบาก กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความพึงพอใจให้แก่ ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แมในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ในการนี้ สมรณะหลัก หัวข้อ "การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม" ดังกล่าว สอดคล้องกับประกาศแนวปฏิบัติ Do's&Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม ที่โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ ประกาศเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้นำบุคลากรในสังกัดทราบและ ถือปฏิบัติ โดยจำแนกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง ๘ ข้อ ดังนี้

๒.๑ ควรกระทำ

ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ
- ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย

ไม่ควรกระทำ

ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาในศาสนาหนึ่ง

๒.๒ ควรกระทำ

ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ไม่ควรกระทำ

ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบกฎหมาย

๒.๓ ควรกระทำ

กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ไม่ควรกระทำ

ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม

๒.๔ ควรกระทำ

มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

ไม่ควรกระทำ

ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง

ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.๕ ควรกระทำ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ไม่ควรกระทำ

ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย

๒.๖ ควรกระทำ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ไม่ควรกระทำ

ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ

๒.๗ ควรกระทำ

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ไม่ควรกระทำ

ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๘ ควรกระทำ

เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ไม่ควรกระทำ

ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don't พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ "การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม" มาใช้ประกอบในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบที่ ๑ (๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนการเลื่อนเงินเดือนโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วน หนึ่งในการสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ สูง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนบ้านเกาะตรวจ มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดีประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศ ตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

การที่ผู้ประเมินดำเนินการตามเงื่อนไขในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมของผู้รับการประเมินโดยพิจารณาจากความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ องค์กรประกอบซึ่งในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการ เสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเลื่อน เงินเดือน การแต่งตั้งการเลื่อนระดับ และการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาใน หลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ อีกดังนี้

๔.๑ มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๓ การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรมพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๕ การลงโทษทางวินัย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดเพื่อให้เกิดเป็นกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาด้วยรอบด้าน

๒) ผู้ประเมินไม่กล้าที่จะประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความเป็นจริง และช่วยเหลือกัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อพยานหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณา การดำเนินการทางวินัย

๓) การให้ความร่วมมือหรือตระหนักความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน

๒) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เพื่อผลักดันเป็นต้นแบบจริยธรรมขององค์กร

๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น และส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การกำหนดให้มีการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ
พิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านเกาะตรวจ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สายงานการสอน

☒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน..... - ๓๐ กันยายน)

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง วิทยฐานะ เงินเดือน บาท สถานศึกษาสังกัด

สอนระดับชั้น กลุ่มสาระการเรียนรู้

ชั่วโมงการสอน ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จำนวนวันลาในรอบการประเมิน..... วัน ประกอบด้วย

(๑) ลาป่วย วัน (๒) ลากิจ วัน

ชื่อผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา						
							ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้						ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕		
๑	ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากการสร้างหรือ พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน การสร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้และการ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (คะแนนเต็ม ๔๕ คะแนน)						๔							๔	

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง							ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา							
							ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้						ค่าน้ำหนัก	คะแนนที่ได้	
		๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๒	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยพิจารณาจากการบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน						๒							๒		
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยพิจารณาจากการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ (คะแนนเต็ม ๑๐)						๒							๒		
๔	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๕)						๑							๑		
คะแนนรวม ๗๐ คะแนน																

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
(๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมิน ของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดีหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน	๕		
๒	เพื่อแสวงหาประโยชน์ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่ เลือกปฏิบัติ	๕		
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕		
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕		
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ตอนที่ ๔ ผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง ข้าพเจ้าขอรับรองว่าได้ประเมินตนเองตรงตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

๔.๒ ผลการประเมิน และความเห็นของผู้บังคับบัญชา

๔.๒.๑ 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)

๔.๒.๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

ตอนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแล้ว

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

ผู้ประเมิน

- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว
- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แล้ว
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ : (.....)

ตำแหน่ง :

วันที่

ลงชื่อ : พยาน (.....)

ตำแหน่ง :

วันที่

สำหรับการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง
คณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

คณะกรรมการ

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- ☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

ลงชื่อ :ประธานกรรมการ (.....) วันที่ :

.....

ลงชื่อ : กรรมการ ลงชื่อ :กรรมการ
(.....) (.....) วันที่

วันที่

ผู้บังคับบัญชา

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ : (.....)

วันที่ :