

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/สวนราชการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่ รายงาน 15 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ <https://tup101.ac.th/site/oits/oit-39/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของโรงเรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://tup101.ac.th/site/oits/oit-39/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน ก าหนดไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง 2) การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 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 : ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่

1. วิธิตำเนินการ พิจารณาจากการด าเนินการที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในข้อตกลง และสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่งและวิทยฐานะ

2. ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ประเมินระดับความสำเร็จการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ได้แจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยให้บุคลากรในโรงเรียน รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

1.4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.5 ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.6 ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรม ที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้

1.7 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ได้มีคำสั่ง ที่ 189/2566 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2566 เรื่อง แต่งตั้งทีม ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่อง จริยธรรม เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวปฏิบัติตน

1.8 ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัด เดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

1.9 ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรอง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาส่งผลการ ประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 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 พฤติกรรมทางจริยธรรมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด โดยแยกตามประมวล จริยธรรมหลัก ทั้ง 8 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--------------------|--|
| ควรกระทำ | - ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข |
| | - แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ |
| ไม่ควรกระทำ | - ด้อยค่าความเป็นไทย |
| | - ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ |
| | - ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง |
| ควรกระทำ | - ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตส นึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| ไม่ควรกระทำ | - ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย |
| ควรกระทำ | - กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระท านในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม |

- ไม่ควรกระทำ** - ประพฤติปฏิบัติตนในทางเสื่อมเสียขาดคุณธรรม
- ควรกระทำ** - มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง
- ไม่ควรกระทำ** - เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
- มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ควรกระทำ** - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กล้าความสามารถ
- ไม่ควรกระทำ** - ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
- ควรกระทำ** - ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ไม่ควรกระทำ** - ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ควรกระทำ** - เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล
- ไม่ควรกระทำ** - ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตน และแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ดมีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ ดังนี้

4.1 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว

4.2 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.3 การประเมินเพื่อมี/เลื่อนวิทยฐานะ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

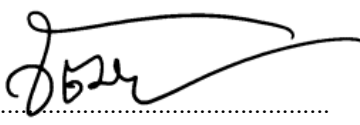
5.1 ปัญหา/อุปสรรค

การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน

5.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน
- 2) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์
- 3) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น และส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นายวิษณะ ปัญญา)

ลงชื่อ..........
(นายวัฒนา พลอาษา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด