

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านธารทิพย์

ปีงบประมาณ 2566.

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 9 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๑๓ ง ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ – โรงเรียนบ้านธารทิพย์ (tharntip.ac.th)
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

[O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ \(tharntip.ac.th\)](http://tharntip.ac.th)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ – โรงเรียนบ้านธารทิพย์ (tharntip.ac.th)

[O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ \(tharntip.ac.th\)](http://tharntip.ac.th)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทราบ

- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามองค์ประกอบการประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย

● องค์ประกอบที่ 1 ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง

● องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

● องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา

1.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การเลื่อนเงินเดือนการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมฯ คือการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

- 1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
- 4) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล
- 8) มีวินัยและการรักษาวินัย

1.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ผ่านการประเมินการปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และผ่านการประเมินการปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

- วิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

2.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- แจ้างหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทุก 6 เดือน จำนวน 4 ครั้ง โดยประเมิน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน คะแนน 60 คะแนน และด้านการปฏิบัติตน คะแนน 40 คะแนน

2.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมฯ คือการประเมินการปฏิบัติตน ในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

- วินัยและการรักษาวินัย
- คุณธรรม จริยธรรม
- จรรยาบรรณวิชาชีพ
- การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- จิตวิญญาณความเป็นครู
- จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

2.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 0 คน ผ่านการประเมินด้านการปฏิบัติตน จำนวน 0 ครั้ง มีคะแนนเฉลี่ย 0 คะแนน

2.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

- วิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มี

ผู้รายงาน



(นายณัฐวุฒิ ศรีเสียน)

ตำแหน่ง ครู

ผู้บังคับบัญชา



(นายพนม ไบภักดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธารทิพย์