

รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566



กลุ่มบริหารงานบุคคล



โรงเรียนตาดทองพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนตาตทองพิทยาคม สพม.อุดรธานี**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนตาตทองพิทยาคม สพม.อุดรธานี

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 สิงหาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ ประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ ปี 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://tardthongpit.ac.th/ita/info/223>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

URL ที่เผยแพร่ <https://tardthongpit.ac.th/ita/info/198>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

1.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนตาตทองพิทยาคม ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์กรประกอบได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่วางไว้

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะ หลักที่ กคศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดย การประเมินทั้ง 2 องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมิน มา

จัดกลุ่มแบ่งออกมาเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ในการประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบดังกล่าวด้วย

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

1.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ3 (3) กล้า คิด กล้า ตัดสินใจ กล้าแสดงออก และการทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

2.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (4) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการรายงานการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนตาตทองพิทยาคม ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติรวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนตาตทองพิทยาคม ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80

4.2การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2.เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดเจ้ามูล เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

3.เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดเจ้ามูลในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมมาภายในองค์กรของโรงเรียนวัดเจ้ามูล เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ผู้รายงาน

(นายปรีชา แผนพุกธา)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวยุพา วรสาร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตาดทองพิทยาคม