

รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

โรงเรียนบ้านโป่ง อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๓

คำนำ

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษานำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

โรงเรียนบ้านโป่ง

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
ส่วนที่ ๒ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๒
- รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม	๔
- สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๕
- รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๖

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ได้แก่ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านโป่ง

ปีการศึกษา ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.
๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <https://drive.google.com/file/d/๑cpaTfPvkabeZWSmrl๕-fN๘UbmliwTYws/view?usp=sharing>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินกำหนดไว้ ๒ องค์ประกอบได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานและ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ และทั้ง ๒ องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมินดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ในการนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการทุกคนประเมินสมรรถนะหลักเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชนและประเทศชาติประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๒ บริการที่ดี

๑.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ได้แก่

๒.๑ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

๒.๒ การพัฒนาผู้เรียน

๒.๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๔ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

๒.๕ ภาวะผู้นำครู

๒.๖ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ทั้งนี้การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลักหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๑.๓ โรงเรียนบ้านโป่ง ได้แจ้งเวียนประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียน บันทึกข้อมูลรับทราบทุกคน ทั้งนี้เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๖ ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นหรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมินโดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมินแล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

๑.๗ โรงเรียนบ้านโป่ง ได้มีคำสั่งที่ ที่ ๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตามข้อซักถามเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตน

๑.๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๙ ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

คำจำกัดความ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ๕ ระดับ (๕คะแนน) 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 ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความพึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้อาจอยู่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ในการนี้ สมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศแนวปฏิบัติ (Do's & Don'ts) พฤติกรรมทางจริยธรรม ที่โรงเรียนบ้านโป่ง ประกาศไว้ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยจำแนกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง ๘ ข้อ ดังนี้

- ๒.๑ ควรกระทำ - ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ

- | | | |
|-----|-------------|--|
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย |
| | | - ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ |
| | | - ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง |
| ๒.๒ | ควรกระทำ | - ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องใน
ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบกฎหมาย |
| ๒.๓ | ควรกระทำ | - กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม |
| ๒.๔ | ควรกระทำ | - มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือ
พวกพ้อง |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง |
| | | - ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ |
| ๒.๕ | ควรกระทำ | - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุราชการเสียหาย |
| ๒.๖ | ควรกระทำ | - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆเพื่อแลกกับการให้บริการ |
| ๒.๗ | ควรกระทำ | - ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา |
| ๒.๘ | ควรกระทำ | - เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่าง
ของบุคคล |
| | ไม่ควรกระทำ | - ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือด้อยค่าจากความแตกต่าง |

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนบ้านโป่ง ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้อกำหนดจรรยาบรรณ แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนและแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งอยู่
ในสมรรถนะหลักหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มาใช้ประกอบในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อน
การเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมา
ซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนในภารกิจของ
โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนบ้านโป่ง มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระดับการประเมินสอดคล้องกับจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะคิดที่ดีประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

การที่ผู้ประเมินดำเนินการตามเงื่อนไขในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินโดยพิจารณาจากความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบซึ่งในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ อีกดังนี้

๔.๑ การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๕ การลงโทษทางวินัย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมตัวอย่างรอบด้าน

๒) ผู้ประเมินไม่กล้าที่จะประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความเป็นจริง และช่วยเหลือกันทำให้ส่งผลกระทบต่อพยานหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน ที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย

๓) การให้ความร่วมมือหรือตระหนักความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน

๒) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เพื่อผลักดันเป็นต้นแบบจริยธรรมขององค์กร

๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ในกระบวนการให้การศึกษาแก่นักเรียน เพื่อเติบโตเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมต่อไป

ผู้รายงาน



(นางปพิชญา สมวรรณ)

หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นางวรรณวริน ชุมภู)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป่ง