

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ <http://www.takesa1.go.th/website/?p=19489>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาคัดเลือก บรรจุ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1) ประกาศสรรหา กำหนดวิธีการคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก
- 2) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- 3) การปฐมนิเทศ
- 4) การบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้งตามปีปฏิทิน
- 6) การเลื่อนระดับ และเลื่อนตำแหน่ง

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

1) การประเมินผลทดลองงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ โดยกำหนดปัจจัยการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการสื่อสารความคิด การนำเสนองาน ความน่าเชื่อถือและ ใ้วางใจ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ซึ่งจะมีสอดคล้องการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วย

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีละ 2 ครั้งตามปีงบประมาณ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ว23/2564 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564 ในองค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับการประเมินผลสำเร็จของงาน การบริหารจัดการงาน และพฤติกรรม การทำงาน อาทิ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และแสดงพฤติกรรม ว่าเป็นผู้ที่เข้าใจและยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การประเมินเพื่อทดสอบความพร้อมในงานบริหาร (Managerial Readiness Test Results) ซึ่งมีองค์ประกอบเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหาร คือ แนวโน้มที่จะบริหารงานแบบอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ทำงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา และมุ่งเน้นที่การสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานมากกว่าการบริหารแบบสั่งการควบคุมและลงโทษ ซึ่งคณะกรรมการจะนำผลการทดสอบดังกล่าวไปใช้ ประกอบการพิจารณา

4) การประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมสำหรับผู้ขอรับรางวัลต่างๆ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดผลประโยชน์ของนักเรียนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญตามที่กำหนดในแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ที่	ตำแหน่ง	อัตรา	ผลการประเมิน		แต่งตั้งเป็น ครู คศ.1	หมายเหตุ
			ผ่าน	ไม่ผ่าน		
1.	ครูผู้ช่วย	17	17	-	17	

3.2 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	อัตรา	ผลการประเมิน		ได้เลื่อนเงินเดือน	หมายเหตุ
			ผ่าน	ไม่ผ่าน		
1.	ครูผู้ช่วย ครู และรอง ผอ. รร.	805	805	-	794	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน เพราะบรรจุไม่ครบ 4 เดือน (11 ราย)
2.	รอง ผอ. สพท.	3	3	-	3	
3.	ศึกษานิเทศก์	19	19	-	19	
4.	ผอ. รร. และครูรักษาการ ตำแหน่ง ผอ. รร.	96	96	-	69	
	รวม	923	923	-	912	

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) การสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าทำงาน จะพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และสมรรถนะ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้เข้ารับการคัดเลือก โดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ โดยจะพิจารณาบุคลิกภาพเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น และทดสอบจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพ (Personality and Job - Preference Test) ซึ่งมีการประเมินเรื่องการตั้งมั่นในจริยธรรมและแนวโน้มพฤติกรรมทางลบ เช่น แนวโน้มประพฤตินิยมชอบ เป็นต้น และมีการสอดแทรกคำถามสัมภาษณ์วัดเรื่องจริยธรรมด้วย

2) การปฐมนิเทศ ให้ความรู้ความเข้าใจข้าราชการหรือพนักงานที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่ได้ รับทราบกฎระเบียบข้อบังคับและ แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจะต้องมีการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งต้องได้รับการประเมินผล ทดลองงานจากผู้บังคับบัญชาตามปัจจัยต่างๆ ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรมด้วย


4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสำเร็จของงาน การบริหารจัดการงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่เข้าใจและยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย

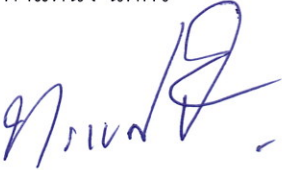
การเลื่อนวิทยฐานะ โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อน ระดับว่าต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เช่น ต้องไม่อยู่ในระหว่างการถูกพิจารณาความผิดวินัย และ/หรือไม่อยู่ในระหว่างการถูกพิจารณาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ขัดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ
บริหาร ทรัพยากรบุคคล
ยังไม่พบปัญหา/ อุปสรรคในการดำเนินงาน

ผู้รายงาน


(นายภูเมธ โอบนิกุลโรจน์)
ตำแหน่ง นิติกร

ผู้บังคับบัญชา


(นายทรงยศ ป้อมทองคำ)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล