

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม พ.ศ.2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2564

URL ที่เผยแพร่ <http://www.hbr.ac.th/web/images/OIT/O39/ethics01.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์

URL ที่เผยแพร่ <http://www.hbr.ac.th/web/images/OIT/O39/ethics03.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน”.

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ได้ดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงาน ดังนี้

1) ชั่ววางแผน

1. ศึกษาระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวทางวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหนังสือสั่งการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. รวบรวมกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนโยบายที่ทางราชการกำหนดขึ้น เพื่อนำมาศึกษาทำความเข้าใจ ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ เช่น กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564 เป็นต้น

2) ขั้นตอนการก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ดำเนินการดังนี้

2.1 การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้รับการประเมินเข้าใจ(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564)

2.2 การนับมีตัวข้าราชการที่มีอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม / 1 กันยายน โดยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดรายบุคคล เช่น ชื่อสกุล ตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ วิชยฐานะ รับเงินเดือนในอันดับอัตราเงินเดือนที่ถูกต้อง ข้อมูลเงินเดือน ข้อมูลการไปช่วยปฏิบัติราชการ การมาช่วยปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลจำนวนคนที่มีคุณสมบัติได้รับการเลื่อนเงินเดือน ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เพื่อรายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

2.3 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ส่งแบบรายงานจำนวนข้าราชการที่มีตัว ตามวันเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช กำหนด

2.4 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ได้รับการแจ้งประกาศจัดสรรวงเงินให้แก่โรงเรียน

3) ขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์

3.1 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระดับสถานศึกษา

3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์

4) ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนเงินเดือน

โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในวงเงินที่ได้รับ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 ดำเนินการดังนี้

4.1 ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนดของแต่ละสายงาน แล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว /23 ลงวันที่ 3 กันยายน 2564

4.2 ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากร่องรอยหลักฐานและบันทึกผลการประเมินไว้

4.3 ผู้บังคับบัญชา แจ้งผลการประเมิน พร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบ

4.4 ผู้บังคับบัญชา ประกาศรายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผย เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

4.5 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ จัดเก็บผลการประเมินของผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.6 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้เก็บรักษาไว้อย่างน้อยสี่รอบการประเมิน

5) ขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

5.1 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ โดยรายงานผลการพิจารณาและเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

5.2 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน และวงเงินที่ได้รับจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อนในแต่ละกลุ่มอันดับเงินเดือนตามตารางฐานเงินเดือนที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

5.2.1 การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

5.2.2 มิให้นำวงเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในร้อยละที่เท่ากัน

5.2.3 การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานคำนวณ

5.2.4 เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

5.3 การไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

5.4 โรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ คณะกรรมการแยกแต่ละกลุ่ม พร้อมรายงานการประชุมของคณะกรรมการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

6) ขั้นตอนการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน เมื่อโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ได้รับทราบผลการ เลื่อนเงินเดือนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราชแล้ว ได้ดำเนินการแจ้งผลการ เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึง ได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณดังนี้

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 องค์ประกอบ คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง 80 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 10 คะแนน

ตำแหน่ง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง 80 คะแนน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 60 คะแนน

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย 20 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ 10 คะแนน

ระดับผลการประเมิน มี 5 ระดับ ดังนี้

ดีมาก (ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป)

ดีมาก (ร้อยละ 80.00 – 89.99)

ดี (ร้อยละ 70.00 – 79.99)

พอใช้ (ร้อยละ 60.00 – 69.99)

ปรับปรุง (ร้อยละ 59.99 ลงมา)

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์ ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึด กฎหมาย ระเบียบที่กำหนด กล่าวตัดสินใจในหน้าที่ ด้วยความถูกต้อง อุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ และมีความเข้าใจองค์กร

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล


การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 4.2 การคงวิทยฐานะและการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 4.3 การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 4.4 การให้รางวัลจูงใจ
- 4.5 การให้ออกจากราชการ
- 4.6 การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ถ้าผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่ชัดเจน อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และควรส่งเสริม สนับสนุนบุคคลที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี ให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 

(นายสันชัย คงจันทร์)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสุภาพ ยะพงศ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวไทรบำรุงราษฎร์