

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน	โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ปทุมธานี
ปีงบประมาณ	๒๕๖๗
วัน/เดือน/ปีที่รายงาน	๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม	ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา URL
ที่เผยแพร่	http://www.pccp.ac.th/

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1.แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวล จริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

(3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึง คุณภาพ
ผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

2. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ดำเนินงาน

1). ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

(1.1) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

(1.2) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

(2.1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ

(2.2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

(2.3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(2.4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

(2.5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(2.6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(2.7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2.8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่างของบุคคล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นำประมวล
จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาใช้ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา โดยใช้เป็นหนึ่งในองค์ประกอบในการประเมินได้แก่

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567) ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น ๗๑ คน ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับผลการประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ระดับคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	90 ขึ้นไป	ไม่เกินร้อยละ ๓.๙๐
ดีมาก	80 - 89.99	ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๙
ดี	70-79.99	ไม่เกินร้อยละ ๒.๗๙
พอใช้	60 - 69.99	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๕๐
ต้องปรับปรุง	59.99 ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ระดับผลการประเมินของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มดีเด่น (90 คะแนนขึ้นไป) จำนวน 70 คน
- ไม่ได้ปรับเงินเดือน จำนวน 1 คน (ลาศึกษาต่อ)

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง อารมณ์ดีซึ่งความดี สร้างความศรัทธาและเชื่อถือแก่ผู้รับบริการ อีกทั้ง เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (4.1) ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาบุคลากรของโรงเรียน
- (4.2) ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
- (4.3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปีอย่างเป็นรูปธรรม
- (4.4) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการ เลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตนเป็นผู้มีมีคุณธรรมและจริยธรรม