

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม **ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dkt.ac.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ จึงได้นำมาใช้เป็นข้อกำหนดจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรในสังกัดโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม **แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล **การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** ซึ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ๓ องค์กรประกอบ ในองค์กรประกอบที่ ๓ จะเป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้นำมาใช้ร่วมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมรายละเอียดของทั้ง ๓ องค์กรประกอบมีดังนี้

องค์กรประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง จะมีการประเมิน ๒ ด้าน คือ

๑.๑ การพัฒนางานตามมาตรฐาน

๑.๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย

องค์กรประกอบที่ ๒ การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา

องค์กรประกอบที่ ๓ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในการประเมินจะใช้ร่วมกับการประเมินการปฏิบัติราชการฯ องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรม

การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม (Integrity)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ดำเนินการพิจารณาประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษา

๑.๒ นำมาใช้ร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร

๒.๓ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการประเมินผลนำข้อมูลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามา ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ดี ทำให้มีแนวทางการ ปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดมากยิ่งขึ้น

ผู้รายงาน



(นางสาวกฤติมา มะโนพรหม)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายปิยะ ใจชุ่ม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม