

ผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	การประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็น/ขั้นตอน/กระบวนการ ทำงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
เหตุการณ์ความเสี่ยง	การประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น
ระดับความเสี่ยง	ไม่มีความเสี่ยง
มาตรการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยง	โรงเรียนบ้านตำแยหนองเม็ก ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์ประกอบได้แก่ 1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ 2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ กคศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่งออกมาเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	การประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
	เพื่อนำผลไปใช้ในการประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมิน ทั้ง 2 องค์ประกอบดังกล่าวด้วย
สถานการณ์ดำเนินการจัดการ ความเสี่ยง	<input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> ใฝ่ระวัง และติดตามอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้างแล้ว แต่ยังไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> เหตุผลอื่น ๆ
ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	จำนวนการร้องเรียนภายในหน่วยงาน
ผลการดำเนินการตามมาตรการ	<p>โรงเรียนบ้านตำแยหนองเม็ก ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80</p> <p>2 การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20</p> <p>โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>1. การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป</p> <p>2. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญ กำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านตำแยหนองเม็ก เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น</p> <p>3. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านตำแยหนองเม็กในด้าน</p>

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	การประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนบ้านตำแยหนองเม็ก เป็นต้น
ผู้รับผิดชอบ	นางสาวหทัยชนก แถมวัน
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน	วันที่ 2 กันยายน 2567