

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....โรงเรียนพุทธรังสีพิบูล.....  
ปีงบประมาณ.....2566.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2564  
URL ที่เผยแพร่ <https://classroom.google.com/c/MzU6NTcxNzQxMjla/p/NTI6ODYyNjUoNjQ6/details>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URLที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กิจกรรม รับสมัครสรรหาบุคคลทั่วไป เพื่อคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง**

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานกระบวนการบริหารงานบุคคล/การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวนี้ เป็นการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ได้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ประกอบการดำเนินงาน คือ ได้มีการกำหนด

1.1) สอบข้อเขียน ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เป็นข้อสอบแบบปรนัย 25 ข้อ เวลา 60 นาที

1.2) สอบปฏิบัติการสอน พิจารณาจากการออกแบบการเรียนรู้/แผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะและวิธีการสอน การใช้สื่อนวัตกรรม การวัดผลและประเมินผล การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เวลาการสอบปฏิบัติการสอน 30 นาที/คน ผู้สมัครต้องเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการสอน

1.3) สอบสัมภาษณ์ พิจารณาจาก ประวัติส่วนตัวและการศึกษา บุคลิกลักษณะ/ท่วงท่าจา วุฒิภาวะ ทางอารมณ์ การมีปฏิภาณไหวพริบ เจตคติและอุดมการณ์ความเป็นครู คุณธรรม จริยธรรม เวลาการสอบสัมภาษณ์ 10 นาที/คน

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

ในการดำเนินการจัดสอบนั้นเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีการทุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านและดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่มีการทุจริต โปรงใส สามารถตรวจสอบได้

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อเข้ามาทำงานย่อมจะต้องถูกหล่อหลอมและตรวจสอบให้มีคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน นั่นคือ การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดแนวตั้งแต่สรรหาจนตลอดถึงการดำเนินงานทุกขั้นตอน


5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

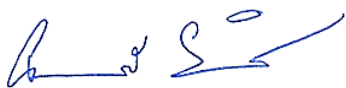
- ไม่มี -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

  
ผู้รายงาน .....  
(นางสาววีระวรรณ พรหมทองดี)  
ตำแหน่ง ครู

  
ผู้บังคับบัญชา .....  
(นางอมรวดี สิ้นเจริญ)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธิรังสีพิบูล