

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงเรียนบ้านแก่งซัวลิตวิทยา

วัตถุประสงค์

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

ชื่อโรงเรียนบ้านแก่งซัวลิตวิทยา

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 กรกฎาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี) ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1

(1 ตุลาคม 2565 -31 มีนาคม 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านแก่งซัวลิตวิทยา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์กรประกอบได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ กคต. กำหนด รวมทั้งนำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง 2 องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมิน มาจัดกลุ่มแบ่งออกมาเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น มาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผล

ไปใช้ในการประกอบการโอนเงินเดือนต่อไปทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ ดังกล่าวด้วย

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่ กำหนดไว้อย่าง
เคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะ
เฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ
สมรรถนะ ดังนี้

1.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 (3) กล้าคิดกล้าตัดสินใจ
กล้าแสดงออก และการทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะมุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า
ส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่
สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานโดย
ประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษารวมถึงความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

2.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3(6) ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (4) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ
สมรรถนะ โดยประเมินจากการสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการรายงานการ
ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

3. สรุปผลการดำเนินงาน

สรุปผลการดำเนินงานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดย
ภาพรวมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึง
ประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นใน
ความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและ
สมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา

ตามลำดับขั้นมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดแนบในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80

4.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ทั้งนี้ผลการประเมิน ดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ดังนี้

1. การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบรวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการ เสริมเสริมประสบการณ์ ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณา คัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

3. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและ สอดคล้องกับวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ผู้รายงาน

(นางสาวกนกพร บุตรเพ็ง)

ผู้บังคับบัญชา

(นายเกษม รัตนพรหม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่งซิวลิตวิทยา