

# การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนบ้านประสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗

## วัตถุประสงค์

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

## ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

โรงเรียนบ้านประสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๗  
๑๐๐ ต.ประสุข อ.ชุมพวง จ.นครราชสีมา ๓๐๒๗๐

## ปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

## วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

## ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ; ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
URL ที่เผยแพร่ ; <https://banprasuk.eduintha.com/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%9A-ita/>

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

## ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑ ( ๑ เมษายน ๒๕๖๖ )  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการ

## ดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านประสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์กรประกอบได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย  
ที่วางไว้

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติ  
แสดงออกในระหว่างปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะ  
หลักที่ กคศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดย  
การประเมินทั้ง ๒ องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์กรประกอบ และนำผลคะแนนประเมิน  
มาจัดกลุ่มแบ่งออกมาเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ในการ  
ประกอบการ

เลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบดังกล่าวด้วย

**๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

๑.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ๓ (๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และการทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

๒.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓(๖)

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (๔) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการรายงานการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

**๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านประสุขได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

**๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

โรงเรียนบ้านประสุขได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐

๔.๒การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑.การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อบรรจุรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๒.เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านประสุขเช่น การนำผลการประเมินมาใช้ในการประกอบการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

๓.เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ของโรงเรียนวัดเจ้ามูลในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและสอดคล้องกับวัฒนธรรม  
มาภายในองค์กรของโรงเรียนบ้านประสุตเป็นต้น

#### ๕.ปัญหาและอุปสรรค

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ผู้รายงาน ..... 

(นางสาวปรียา โพธิ์กลาง)  
ครูโรงเรียนบ้านประสุต

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นางชนมิกา ผาดไธสง)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านประสุต