

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ สอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 440 ตำบล  
รั้วใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 16 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 ( 1 เมษายน 2566)

(1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

1.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการ ดำเนินงาน

โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์กรประกอบได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ที่วางไว้

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการ อันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะ หลักที่ กคศ. กำหนด รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดย การประเมินทั้ง 2 องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์กรประกอบ และนำผลคะแนนประเมิน มาจัดกลุ่มแบ่ง ออกมาเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ในการประกอบการ

เลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ ดังกล่าวด้วย

2.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ดังนี้

1.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ3 (3) กล้า คิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และ การทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

2.การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (4) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบ พฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการรายงานการปฏิบัติราชการ โดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

### 3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดเจ้ามูล ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนวัดเจ้ามูล ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80

4.2การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมิน ดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการ เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2.เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดเจ้ามูล เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

3.เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดเจ้ามูลในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายใน องค์กรของโรงเรียนวัดเจ้ามูล เป็นต้น

## 5.ปัญหาและอุปสรรค

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ศุภวรรณ ช่อผกา ผู้รายงาน

(นางสาวศุภวรรณ ช่อผกา)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล



(นายนิติกรณ์ ฉันทวงศ์ชนะ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี