



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566

โรงเรียนเมืองยาววิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเมืองยาววิทยา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนเมืองยาววิทยา อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 16 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ http://www.thaischool1.in.th/admin_School/oit.php?syar=2566

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) และ ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2566 – 30 กันยายน 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

โรงเรียนเมืองยาววิทยา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์กรประกอบได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่าง การปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะ หลักที่ กคศ. กำหนด รวมทั้งนำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง 2 องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบและนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่ง

ออกมาเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ในการประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ ดังกล่าวด้วย

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

1. การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้อ 3 (3) กล้า คิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และการทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

2. การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้อ 3(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (4) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจากการสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการรายงานการปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเมืองยาววิทยา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเมืองยาววิทยา ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ 80

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

1. การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสบการณ์ใน งานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเมืองยาววิทยา เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

3. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนเมือง ยาววิทยาในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายใน องค์กรของโรงเรียนเมืองยาววิทยา เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-

ผู้รายงาน



(นางสาวธัญญารัตน์ สุวรรณศรี)

ตำแหน่ง ครู

ผู้บังคับบัญชา



(นายอนันต์ เกาเดช)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองยาววิทยา