



# รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มงานบริหารบุคคล  
โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกาศ  
ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖  
URL ที่เผยแพร่ <http://bpwschool.ac.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร  
บุคคล

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

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ  
ดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์กรประกอบได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นในเชิงคุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย  
ที่วางไว้

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่าง  
การปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ กคศ. กำหนด  
รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง ๒  
องค์กรประกอบ เพื่อกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่ง  
ออกมาเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ในการประกอบการเลื่อน  
เงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์กรประกอบ ดังกล่าว  
ด้วย

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่ กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ๓ (๓) กล้า คิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และการทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่าส่วนตนหรือพวกพ้อง และ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และผู้มาติดต่อราชการ เป็นต้น

๒. การนำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ ๓(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (๔) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประกอบพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือ สมรรถนะ โดยประเมินจาก การสอนงานและการมอบหมายงานที่เป็นธรรมปราศจากอคติ มีการ รายงานการ ปฏิบัติราชการโดยยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดเจ้ามูล ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย ตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติ รวมทั้งมี การพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนบ้านผึ่งวิทยาคม ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น มาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๘๐

๔.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผล การประเมิน ดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายน เพื่อรองรับการแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๒. เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนวัดเจ้ามูล เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้รับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

๓. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านผึ่ง วิทยาคมในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนา

ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมในรองรับและสอดคล้องกับวัฒนธรรมภายใน  
องค์กรของโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม เป็นต้น

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

ไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ



(นางสาววิตรี ไตรจักร์)

ตำแหน่ง ครู



(นายภานุมาศ สุวรรณมาใจ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ้งวิทยาคม

