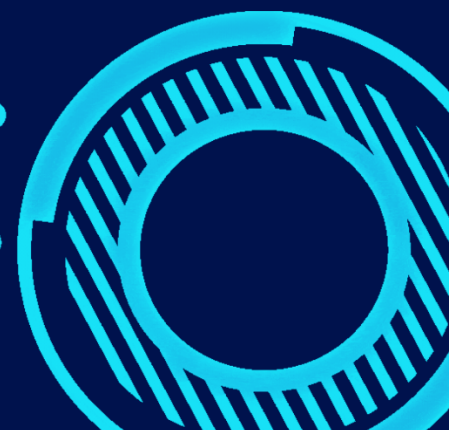




# รายงานการประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียนราชภัฏพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต.รัง กระบี่  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ



**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/พฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้งโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** โรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุษรณ

**ปีงบประมาณ พ.ศ.** 2566

**วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน** 24 มีนาคม 2566

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อของประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุษรณ

UFL ที่เผยแพร่ <http://ratsadanu.ac.th/>

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1/2566 (1 ต.ค. 2565 – 31 มี.ค. 2566)

**1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุษรณ ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการภายในโรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุษรณ ตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด โดยกำหนดการประเมิน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากรโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่าง การปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ ก.ค.ศ. และ สพฐ. กำหนด

รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณาโดยการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ จะกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่ม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ

## 2. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนราชานุประดิษฐ์อนุสรณ์ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยในภาพรวม 2 มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

## 3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนราชานุประดิษฐ์อนุสรณ์ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 80

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1 เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ พฤติกรรม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือวิทยฐานะที่สูงขึ้นต่อไป

3.2 เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนราชานุประดิษฐ์อนุสรณ์ เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้รับทุน/การศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

3.3 เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนราชานุประดิษฐ์อนุสรณ์ ในด้านต่างๆ เช่น การจัดโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมให้รองรับและสอดคล้องกับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและวัฒนธรรมภายในองค์กรของโรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุนสรณ์  
เป็นต้น

#### 4. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

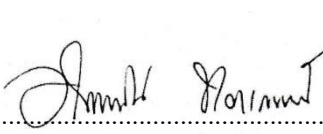
#### ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุก  
กระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น เพื่อเป็นการ  
เสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา  
รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษา

ผู้รายงาน.....

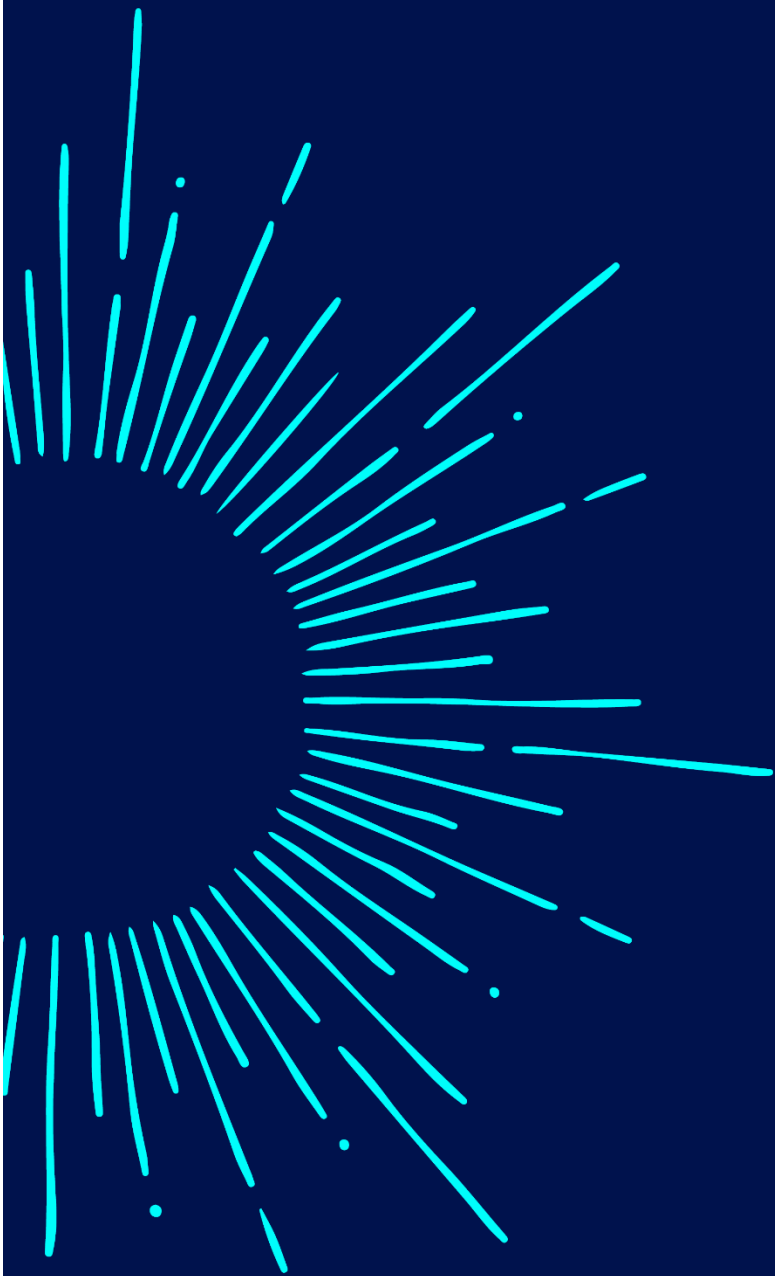
(นางสาวปิยชาติ ผูกจิตต์)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุนสรณ์

ผู้บังคับบัญชา.....

นางสาวอุไรวรรณ ทองเสน่ห์

ผู้อำนวยการโรงเรียนรัชฎานุประดิษฐ์อุนสรณ์



## โรงเรียนรัฐบาลประติมากรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

