



การรายงานผล การนำการประเมินจรรยาบรรณ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
URL ที่เผยแพร่ <http://ita.rayong2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าสิ่งไหนควรทำ (Do's) และสิ่งไหนที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)
URL ที่เผยแพร่ <http://ita.rayong2.go.th/wp-content/uploads/2023/06/Dos-and-Donts-2.png>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.๒) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามตรา ๓๘ ค.๒) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามตรา ๓๘ ค.๒) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๓

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ มีหลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพิจารณากระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (ตามเอกสารอ้างอิง) อันเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ว่าสิ่งไหนควรทำ (Do's) และสิ่งไหนที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ประกอบด้วย

Do's and Don'ts

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒

(ควรกระทำ) Do's	(ไม่ควรกระทำ) Don'ts
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ ได้นำผลการประเมินความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) มาเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค - การรับรู้หลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอาจยังไม่ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ ให้มีการรับรู้หลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มี รูปแบบการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเชิงประจักษ์

ผู้รายงาน



(นางสาวพิชราภรณ์ ชวนพันธ์)

นิติกรปฏิบัติการ

ผู้ตรวจรายงาน



(นายธงชัย เกิดมี)

นิติกรชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวปณยช ดวงศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒

อ้างอิง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒ กลุ่มบริหารงานบุคคล
ที่ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อรับการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ซึ่งได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒ ได้จัดทำแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และจัดทำประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต ๒ เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพิจารณากระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อแสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

๓. ขอกฎหมาย

-

๔. ข้อพิจารณา

๔.๑ ลงนามในประกาศฯ เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพิจารณากระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล


๔.๒ รับทราบและอนุมัติเผยแพร่ข้อมูลลงในเว็บไซต์ของ สพป.กระบี่ เขต ๒

๕. ข้อเสนอ

เห็นควรดำเนินการตามข้อ ๔.๑ และ ๔.๒


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


๕/๑๑/๖๖ ทพ.วอ.วพ.ระยอง ๑๑๓ ๒
ตราบ/๑๑/๖๖


(นายอภิชัย ชินทรัพย์)
รอง ผอ.สพป.ระยอง.๒


๕ ๑๑.๖๖

- นิตยา บุญมี


(นางนิตยา บุญมี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕/๑๑/๖๖


(นางสาวอลิสา ชวารัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทพ.วอ.วพ.
- ตราบ/๑๑/๖๖
๑๑๓/๖๖


(นางสาวpunyaporn ดวงศรี)
ผอ.สพป.ระยอง เขต ๒



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพิจารณา
กระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ตามที่ ก.ค.ศ. จัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษา จริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ดังนี้

๑. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๒ สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการ วางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. กำหนด เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้มี ความประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ก.ค.ศ. กำหนด เป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจน ประโยชน์ของทางราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ที่สูงขึ้น ให้เป็นผู้ที่มี ความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองรับภารกิจ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสพัฒนา อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๓.๓ ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔.๒ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมีกระบวนการที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ดำเนินการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง โดยนำเอาจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาพิจารณาประกอบด้วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวปณณช ดวงศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต ๒