

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

การประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนตากเนินราษฎร์วิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 มิถุนายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.2564

URL ที่เผยแพร่ <https://www2.chaiyaphum3.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-

URL ที่เผยแพร่.....-

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ได้ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.10/178 ลงวันที่ 22 กันยายน 2564

URL ที่เผยแพร่ <https://ops.moe.go.th/wp-content>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ 2566

1) ศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดปฏิทินการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและ

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ 1 มีนาคมหรือ 1 กันยายน เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) หรือ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) แล้วแต่กรณี

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานการนับตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (1 มีนาคม หรือ 1 กันยายน) ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด และแจ้งการจัดสรรวงเงิน

6) สถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาให้ความเห็นชอบการเลื่อน

เงินเดือน

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ประกาศผลการเลื่อนเงินเดือน และออกคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติ (Do's & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

Do'S	Don'ts
ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือไม่ปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย
กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง	ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องและไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ 2566 องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมีรายละเอียดที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ ได้แก่

- 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการงานด้วยความเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ ได้แก่

1) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือไม่ปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการดำเนินงานโดยยึดระเบียบ กฎหมายเป็นหลัก

2) ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้องและไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

3) ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการดำเนินงานจนเสร็จสิ้น เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

4) ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ คือปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการดำเนินงานโดยไม่หวังผลประโยชน์หรือสิ่งของใด ๆ เป็นการตอบแทน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนตาดเนินราษฎร์วิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น อยู่ในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 98 ของผู้รับการประเมินในสังกัด โดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงเรียนตาดเนินราษฎร์วิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

2) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(2) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(3) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

(4) การให้รางวัลจูงใจ

(5) การให้ออกจากราชการ

(6) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

โดยให้หน่วยงานที่จะนำผลการประเมินไปใช้ กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

5) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง คะแนนเต็ม 80 คะแนน แยกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง (60 คะแนน) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก คิดเป็น 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น 4 คะแนน

ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษา (20 คะแนน) ระดับการประเมิน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา คะแนนเต็ม 10 คะแนน

โดยพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วเสร็จ โดยมีระดับการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 19.99 ลงมา

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 20.00 - 39.99

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 40.00 - 59.99

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 60.00 - 79.99

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายแล้วเสร็จ ร้อยละ 80.00 ขึ้นไป

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวังมาก

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับที่คาดหวัง

คะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับที่คาดหวัง

5. ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

6. ข้อเสนอแนะต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมปรับใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น

เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในหน่วยงาน รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นางกุลลาบ ศีลาต่า)

หัวหน้าบริหารงานบุคคล

ลงชื่อ



(นายณัฐพงศ์ บุญหนา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตาเนินราษฎร์วิทยาคาร