

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <https://www.surat๑.go.th/module/dl.php?id=๕๖๑>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

๑. ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ https://drive.google.com/file/d/๑hJb๘homYM๒VaVG_๘rCLXXyjd๒KF๓Jye/view?usp=sharing

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ต้องการ”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการดำเนินการสรรหาทรัพยากรบุคคล กระบวนการค้นหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ และที่มีความรู้ความสามารถทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ต้องการมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหา เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหา

๑.๒ บันทึกข้อความขออนุมัติสรรหาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบอัตรากำลัง เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัคร มีรายละเอียดดังนี้

๑.ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน วันเวลา สถานที่รับสมัคร เอกสารหลักฐานที่ต้องใช้ในการยื่นสมัครให้ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันทราบ

๒. ตรวจสอบเอกสารการรับสมัครตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

๓. ผู้สมัครต้องรับรองตนเองในใบสมัครว่ามีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ มีคุณสมบัติ ทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗

๔. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และวันเวลา สถานที่ประเมินสมรรถนะ

๕. หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดยการสอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำการปฏิบัติงาน ตามประเมินสมรรถนะประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๖. ดำเนินการสอบแข่งขันฯ

๗. เรียกบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘. ส่งตัวไปตรวจสอบลายนิ้วมือ ที่ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน

๙. หากพบว่าเป็นผู้มีประวัติ เสนอเรื่องให้งานนิติการ ตรวจสอบหาหลักฐานต่อไป

๑๐. หากไม่พบประวัติ หรือมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก็จะเป็นผู้ได้รับราชการต่อไป

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดแทรก คำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์ การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม ทั้งนี้สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
- ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้วยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์

- รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
- ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำหรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
- กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
- เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
- ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

- ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และทำงานเป็นทีม
- มีการวิเคราะห์ปัญหา และกล้าตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ
- มีความเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติงาน
- มีความผูกพัน ความรักต่อองค์กร
- มีทักษะการสื่อสารและการถ่ายทอดในการปฏิบัติงาน

๒. กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติราชการของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ กำหนดไว้

การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ /งาน /กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยการวางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และการพัฒนาผู้นำให้มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถและด้านการมีจริยธรรมความซื่อสัตย์



นางสาวกรรณิกา ประสงค์จินดา
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
ผู้รายงาน



นายประทีป ทองดั่ง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑
ผู้บังคับบัญชา