

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ : <https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๒/ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่ : https://www.pnbpeo.go.th/pro/oit/๒๕๖๖/page/data/ethics_government/๕.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑๐๐ คะแนน (มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐) ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หรืออื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ๑๐๐ คะแนน (มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๒๐) ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ๑๐๐ คะแนน (มีสัดส่วน ร้อยละ ๑๐) ประเมินจาก แบบประเมิน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๓.๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม

๓.๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓.๓) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๔) ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

๓.๕) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๓.๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอหยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๓.๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๓.๘) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๓.๙) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓.๑๐) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น โคนทุกรายมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดทำโครงการสานสัมพันธ์-เพิ่มพลังสามัคคีสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการการให้ความรู้เรื่องนโยบาย No Gift Policy แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม Do & Don'ts และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน



(นางนิภาพร แสนสีหา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางพรณทิพย์ โสหา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายรัชพร วรรณคำ)

ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น