



# การประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่รัฐ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กระทรวงศึกษาธิการ

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. เรื่องการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	ในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน <u>ในส่วนของ</u> <u>องค์ประกอบตัวชี้วัด</u> เพื่อใช้ในการพิจารณาย้าย ด้านการ <u>รักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</u>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
2	<p>รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&amp;Donts)</p>	<p>ในหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สพฐ. ได้กำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการพิจารณาย้าย ตำแหน่งครู สังกัด สพฐ. ข้อ 6 ด้านการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้</p> <p>ข้อ 6.1 การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย</li> <li>2) เคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์</li> <li>3) เคยถูกลงโทษตัดเงินเดือน</li> <li>4) เคยถูกลงโทษลดเงินเดือน</li> </ol> <p>ข้อ 6.2 การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ไม่เคยถูกลงโทษทางจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> <li>2) เคยถูกตักเตือน</li> <li>3) เคยถูกภาคทัณฑ์</li> <li>4) เคยถูกพักใช้ หรือเคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ</li> </ol> <p>พิจารณาจาก สำเนา กพ.7 หรือ ก.ค.ศ.16 ที่เป็นปัจจุบันย้อนหลัง 3 ปี นับถึงวันแรกที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้ายประจำปีในแต่ละครั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่งานทะเบียนประวัติลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง</p>
3	<p>สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม</p>	<p>ผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญในงานประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ยังต้องมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรมอันดีในการปฏิบัติราชการ เหมาะแก่การได้รับการพิจารณาย้ายตามลำดับต่อไป</p>
4	<p>รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สพป.ขอนแก่น เขต 5 ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบการพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามองค์ประกอบตัวชี้วัดที่กำหนด และได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ขอย้าย</p>

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
5	ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

2. เรื่องการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	ในหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทุกสายงานได้กำหนด ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ในส่วนคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ในด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Donts)	ในหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ทุกสายงานได้กำหนด รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Donts) ดังนี้ ในด้านการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 4 ปี ต้องไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หากปีถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกวินิจัยชี้ขาดทางจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ไม่ให้นำระยะเวลาในปีนั้นมาใช้เป็นคุณสมบัติตามข้อนี้
3	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	ผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญในงาน ประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ยังต้องมีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรมอันดีในการปฏิบัติราชการ เหมาะแก่การได้รับการพิจารณาให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต่อไป

ลำดับ	การดำเนินการ	รายละเอียด
4	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ การบริหารทรัพยากรบุคคล	สพป.ขอนแก่น เขต 5 ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่องการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะและ เลื่อนวิทยฐานะ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
5	ปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

ผู้รายงาน

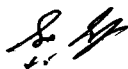


(นายสิงห์พล เทียมม่วง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุระพล สอนเสนา)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕

ผู้บังคับบัญชา



(นายยงยุทธ พรหมแก้ว)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๕



**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**  
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**  
**กระทรวงศึกษาธิการ**