



รายงานผล

การนำการประเมินจรรยาบรรณ
ไปใช้ในกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๖

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้จัดทำ รายงานผลการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานรัฐนั้นด้วยก็ได้ และตาม ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา และประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย หวังว่ารายงานนี้จะเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย และหากมีข้อบกพร่องประการใด จักได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ชื่อประมวลจริยธรรม การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประกาศการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตามมติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้อนุมัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดำเนินการประกาศตำแหน่งว่างในการดำเนินการสรรหาเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๓ อัตรา โดยมีขั้นตอนกระบวนการดังนี้

กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตรวจสอบตำแหน่งว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และ (๒) ตามเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เสนอตำแหน่งว่างไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่างในการเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย รับโอน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตามประเภทของการเปลี่ยนตำแหน่ง รับย้าย รับโอน

๓. ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการ และองค์ประกอบตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้อง ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดและต่างสังกัด ที่มีความประสงค์จะยื่นคำร้องขอเปลี่ยนตำแหน่ง ขอย้าย ขออนุญาต ให้จัดส่งคำร้องพร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ตามปฏิทินการดำเนินการที่กำหนดไว้

๔. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาตามตำแหน่งที่ประกาศรับสมัครให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด

๕. กศจ. เชียงราย ประกาศผลการเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และประสานวันรับย้าย/รับโอน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งต่อไป

๖. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ ออกคำสั่งรับย้าย/รับโอน

๗. จัดส่งคำสั่งรับย้าย/รับโอน ไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อดำเนินการในการส่งตัวและรับตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณา พร้อมทั้งรายงาน ก.ค.ศ. ให้ทราบ

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

ในกระบวนการการเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และ (๒) ได้มีข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

มาตรการจูงใจและมาตรการใช้บังคับ

๑. ในการกำหนดวันยื่นแบบคำขอฯ กำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยระบุไว้ว่า หากพ้นกำหนด ถือว่าสละสิทธิ์การสมัคร

๒. สำหรับผู้โอนต้องได้รับความยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจการสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการ

๓. การรับเอกสารทางไปรษณีย์จะถือวันประทับตราจากต้นทาง

๔. หากภายหลังพบว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามประกาศจะดำเนินการเพิกถอนคำสั่งนั้นทันที และไม่สามารถเรียกร้องสิทธิ์ใดๆ ทั้งสิ้น

๕. หากผู้สมัครไม่แสดงสำเนาเอกสารใด ๆ ให้ได้ ๐ คะแนน

๖. รายการใดผู้สมัครไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องจะไม่นำมาพิจารณา

มาตรการทางวินัย

๑. หากยื่นเอกสารเท็จ จะถูกลงโทษทางวินัย

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย การเปลี่ยนตำแหน่ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๑) และ (๒) รวมทั้งหมดจำนวน ๓ ราย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยในรายละเอียดองค์ประกอบการประเมิน ได้นำผลประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง ย้ายโอน หรือเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

ตอนที่ ๑ ประเมินองค์ประกอบส่วนบุคคล

๑. ข้อมูลบุคคล อันประกอบด้วย

- ๑.๑ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง
- ๑.๒ ประวัติการศึกษา
- ๑.๓ ประวัติการรับราชการ
- ๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน
- ๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน
- ๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ
- ๑.๗ ประวัติทางวินัย

เป็นการตรวจสอบภูมิหลัง อันจะทำให้สามารถพิจารณาได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะใด ซึ่งจะสะท้อนได้ถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล การแสดงออกของพฤติกรรม มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่

๒. ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม โดยได้พิจารณาจากเอกสารหลักฐานที่ผู้สมัครได้ยื่นไว้ และพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้รับการประเมิน ตามแนวทางการประพฤติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการและจริยธรรมทางวิชาการ

๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และสามารถตรวจสอบได้

๒.๓ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๒.๔ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

๒.๕ ยึดมั่นในหลักการ และความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ ผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน

ให้นำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง ซึ่งจะสะท้อนความคิด การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม เป้าหมายในชีวิต อุทิศการณ และความต้องการก้าวหน้า ซึ่งวิสัยทัศน์ที่แสดงออกมานั้นจะแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงออกได้อย่างถูกต้องหรือไม่ ภายใต้สถานการณ์ที่กดดันจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไรบ้าง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากมีระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก รวมถึงต้องอ้างอิง หลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.พ. มาใช้โดยอนุโลมเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งการดำเนินการของหน่วยงาน องค์กร และ บุคคล ที่เกี่ยวข้อง ไม่มีความชัดเจนในการดำเนินการ กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก ทำให้การ ดำเนินการด้านต่าง ๆ เกิดความล่าช้า ต้องคอยประสานงานหน่วยงานกับผู้ออกระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินการจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในส่วนกลางโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจในการ พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการและวิธีการทำงาน รวมถึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

ผู้รายงาน.....*บุญญธิดา*.....
(นางบุญญธิดา คชรักษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา.....*อ. จุรินทร์*.....
(นายอรรถพร จุรินทร์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย



ที่ ศธ ๐๒๖๘/ ๕๖๕

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย
๕๗/๓๓ หมู่ที่ ๒๒ ตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
๕๗๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วย มติคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้อนุมัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดำเนินการประกาศตำแหน่งว่าง ในการดำเนินการสรรหาเพื่อเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๓ อัตรา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ได้จัดส่งประกาศการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่ม) และรายละเอียดองค์ประกอบการประเมินเพื่อพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รายละเอียด ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวัลลภ ไผ่จำปา)
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทรศัพท์ ๐๕๓ - ๗๑๙๔๘๑



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

เรื่อง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ด้วยคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ อนุมัติให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) แทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การจัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ เปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๕๖๑๘ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงประกาศตำแหน่งว่างเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในตำแหน่งที่ว่าง รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	สังกัด	หมายเหตุ
๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	อ ๑	กลุ่มอำนวยการ สพม.เชียงราย	ผู้อำนวยการ กลุ่มอำนวยการ
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการพิเศษ	อ ๗	กลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์ สพม.เชียงราย	ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงาน การเงินและสินทรัพย์
๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการพิเศษ	อ ๓๗	กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา สพม.เชียงราย	ผู้อำนวยการ กลุ่มส่งเสริม การจัดการศึกษา

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครเข้ารับการเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้าย/การโอน ดังนี้

๒.๑ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ที่มีใช้บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน

๒.๒ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ หรือข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน

๒.๓ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ สังกัดส่วนราชการอื่น

๒.๔ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ และดำเนินการย้ายตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

กรณีผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ขอย้าย/ขอโอน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด

(๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ไม่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

(๔) ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๕) ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

สำหรับผู้ขอโอนนอกจากต้องมีคุณสมบัติ ตามข้อ (๑) - (๖) แล้ว ต้องได้รับความยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของผู้ยื่นด้วย

๓. วัน เวลา และสถานที่ยื่นคำร้องขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ขอย้าย/ขอโอน

ให้ผู้ประสงค์ที่จะสมัครยื่นแบบคำขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ขอย้าย/ขอโอน พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาโดยยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ระหว่างวันที่ ๑๕-๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (วันและเวลาราชการ) หากพ้นกำหนด ถือว่าสละสิทธิ์การสมัคร ดังนี้

๓.๑ สมัครด้วยตนเอง ณ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ในวันและเวลาราชการ

๓.๒ สมัครทางไปรษณีย์ (EMS) ให้เจ้าหน้าที่ของส่งถึง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย เลขที่ ๑๑๑๕/๒๓ ถนนไกรสรสิทธิ์ ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ๕๗๐๐๐ โดยถือวันประทับตราไปรษณีย์ต้นทาง ภายในวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันรับสมัครวันสุดท้าย

๔. หลักฐานและเอกสารประกอบการขอย้าย

๔.๑. เอกสารส่วนที่ ๑ (ไม่ต้องเข้าเล่ม) ประกอบด้วย

๑. แบบคำร้องขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ขอย้าย/ขอโอน ที่ผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นในการย้าย จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ที่เป็นปัจจุบัน พร้อมรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้เก็บรักษา จำนวน ๑ ชุด

๓. สำเนาหลักฐานการสำเร็จการศึกษาพร้อมรับรองความถูกต้องโดยผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่ง ขอย้าย/ขอโอน จำนวน ๑ ชุด

๔.๒. เอกสารส่วนที่ ๒ ประกอบด้วย

เอกสารและหลักฐานประกอบการพิจารณาตามองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด ตามประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ชุด โดยแยกเล่ม ดังนี้

ชุดที่ ๑ เอกสารตอนที่ ๑ ประเมินองค์ประกอบส่วนบุคคล

ชุดที่ ๒ เอกสารตอนที่ ๒ ผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน

ข้อ ๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๒ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน

ชุดที่ ๓ เอกสารตอนที่ ๒ ผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน

ข้อ ๓ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

๕. การพิจารณารับเปลี่ยนตำแหน่ง/รับย้าย/รับโอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จะดำเนินการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓๒๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายหรือโอน จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ เป็นไปตามองค์ประกอบการพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้าย และการโอน จะต้องมีความสอดคล้องตรงตามมาตรฐาน ตำแหน่งนั้นๆ หากดำเนินการพิจารณาตามคะแนนขององค์ประกอบการพิจารณา ตอนที่ ๑ - ๒ มารวมกันแล้ว จัดลำดับที่ให้ผู้ที่ได้คะแนนรวมตามองค์ประกอบการพิจารณา ทั้ง ๒ ตอน มากกว่าเป็นผู้ได้ลำดับที่ดีกว่าในกรณีที่ได้ คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนตามองค์ประกอบการพิจารณา ตอนที่ ๑ มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า ซึ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง/ย้าย หรือโอน จะต้องได้คะแนนตามองค์ประกอบการพิจารณา ตอนที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และหากตรวจสอบพบภายหลังว่าผู้ได้รับการแต่งตั้ง รายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามประกาศจะดำเนินการเพิกถอนคำสั่งนั้นทันที และไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใดๆ ทั้งสิ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายภาสกร บุญญลักษณ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย



ประกาศคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย

เรื่อง รายละเอียดองค์ประกอบการประเมินเพื่อพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ด้วย ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/ว ๓๐ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตลอดจนมุ่งประโยชน์ส่วนรวมและราชการเป็นสำคัญ ประกอบกับมติ กศจ.เชียงราย ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมิน ตัวชี้วัด และคะแนนประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบการพิจารณา

ตอนที่ ๑ ประเมินองค์ประกอบส่วนบุคคล ๔๕ คะแนน

- | | |
|--|----------|
| ๑. ข้อมูลบุคคล | ๓๕ คะแนน |
| ๒. ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม | ๑๐ คะแนน |

ตอนที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ ๕๕ คะแนน

- | | |
|--|-----------|
| ๑. ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง | ๒๕ คะแนน |
| ๒. ค่าโครงการงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน | ๑๕ คะแนน |
| ๓. ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน | ๑๕ คะแนน |
| รวม | ๑๐๐ คะแนน |

กรอบการพิจารณา ให้พิจารณาจากองค์ประกอบและรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ ๑ ประเมินองค์ประกอบส่วนบุคคล (๔๕ คะแนน)

๑. ข้อมูลบุคคล (๓๕ คะแนน)

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง (๕ คะแนน)

- | | |
|------------------|---------|
| ๑.๑.๑ ๓ ปีขึ้นไป | ๕ คะแนน |
| ๑.๑.๒ ๒ ปี | ๔ คะแนน |
| ๑.๑.๓ ๑ ปี | ๓ คะแนน |

/พิจารณาจาก...

พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ

๑.๒ ประวัติการศึกษา (๕ คะแนน)

- | | |
|-----------------|---------|
| ๑.๒.๑ ปริญญาเอก | ๕ คะแนน |
| ๑.๒.๒ ปริญญาโท | ๔ คะแนน |
| ๑.๒.๓ ปริญญาตรี | ๓ คะแนน |

พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ

๑.๓ ประวัติการรับราชการ (๕ คะแนน)

- | | |
|-------------------|---------|
| ๑.๓.๑ ๑๐ ปีขึ้นไป | ๕ คะแนน |
| ๑.๓.๒ ๘ - ๙ ปี | ๔ คะแนน |
| ๑.๓.๓ ๖ - ๗ ปี | ๓ คะแนน |

หมายเหตุ : เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปให้นับเป็น ๑ ปี

พิจารณาจากสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ โดยให้นับระยะเวลาการรับราชการถึงวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี

๑.๔ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน (๕ คะแนน)

- | | |
|--|---------|
| ๑.๔.๑ ระดับประเทศ/ภาค/เขตตรวจราชการ | ๕ คะแนน |
| ๑.๔.๒ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด | ๔ คะแนน |
| ๑.๔.๓ ต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา/จังหวัด | ๓ คะแนน |

พิจารณาจากหลักฐานการเข้าอบรมสัมมนาของตนเองที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบหรือการจัดการศึกษา โดยให้แนบสำเนาหลักฐานระดับสูงสุดเพียงระดับเดียว ย้อนหลัง ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี

๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงาน (๕ คะแนน)

- | | |
|-------------------|---------|
| ๑.๕.๑ ๑๐ ปีขึ้นไป | ๕ คะแนน |
| ๑.๕.๒ ๗ - ๙ ปี | ๔ คะแนน |
| ๑.๕.๓ ๖ ปี | ๓ คะแนน |

หมายเหตุ : เศษตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปให้นับเป็น ๑ ปี

พิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในระดับตำแหน่งปัจจุบันถึงวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี จากสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๑.๖ ผลการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ๑.๖.๑ ระดับดีเด่น ๖ ครั้งขึ้นไป | ๕ คะแนน |
| ๑.๖.๒ ระดับดีเด่น ๓ - ๕ ครั้ง | ๔ คะแนน |
| ๑.๖.๓ ระดับดีเด่น ต่ำกว่า ๓ ครั้ง | ๓ คะแนน |

พิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๕ ปีงบประมาณติดต่อกันจากสำเนา ก.พ.๗ หรือ ก.ค.ศ.๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำ

๑.๗ ประวัติทางวินัย (๕ คะแนน)

- | | |
|---|---------|
| ๑.๗.๑ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย | ๕ คะแนน |
| ๑.๗.๒ เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับภาคทัณฑ์ | ๔ คะแนน |
| ๑.๗.๓ เคยถูกลงโทษทางวินัยในระดับสูงกว่าภาคทัณฑ์ | ๓ คะแนน |

พิจารณาจากประวัติทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี นับจากวันส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล หรือวันสุดท้ายของการรับสมัคร แล้วแต่กรณี จากสำเนา ก.พ. ๗ หรือ ก.ค.ศ. ๑๖ ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งรับรองความถูกต้อง โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ

๒. ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม (๑๐ คะแนน)

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| ๒.๑ มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๘ ข้อ | ๑๐ คะแนน |
| ๒.๒ มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๖ - ๗ ข้อ | ๘ คะแนน |
| ๒.๓ มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๔ - ๕ ข้อ | ๖ คะแนน |
| ๒.๔ มีพฤติกรรมบ่งชี้ครบ ๑ - ๓ ข้อ | ๔ คะแนน |

พิจารณาจากเอกสารหลักฐานตามที่ยุ้สมัครคัดเลือกยื่นไว้ และพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่แสดงถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของผู้รับการประเมิน ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/ว ๔ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ (ข้อ ๑) ตามเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

(๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ตอนที่ ๒ ผลการปฏิบัติงานและวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน (๕๕ คะแนน)

๑. ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๒๕ คะแนน)

- | | |
|-------------------------------|----------|
| ๑.๑ สอดคล้อง เหมาะสมมากที่สุด | ๒๕ คะแนน |
| ๑.๒ สอดคล้อง เหมาะสมมาก | ๒๓ คะแนน |
| ๑.๓ สอดคล้อง เหมาะสมปานกลาง | ๒๑ คะแนน |
| ๑.๔ สอดคล้อง เหมาะสมน้อย | ๑๙ คะแนน |

โดยให้นำเสนอกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง โดยเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A ๔ แบบอักษร TH SarabunIT๙ ขนาด ๑๖ พอยท์ ไม่นับรวมภาคผนวก หรือ เอกสารประกอบ โดยให้นำผลการปฏิบัติงานนี้ไปประกอบการพิจารณาความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม (ตอนที่ ๑ ข้อ ๒) ด้วย และจะต้องแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) ความรู้ความสามารถ
- (๒) ทักษะ
- (๓) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒. **เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและกำหนดสัดส่วนในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน (๑๕ คะแนน)** กรณีส่งผลงานมากกว่า ๑ เรื่องให้พิจารณาจากเรื่องที่มีการกำหนดสัดส่วนที่ตนเองปฏิบัติมากที่สุด

๒.๑ **เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน (๑๐ คะแนน)**

- | | |
|---|----------|
| ๒.๑.๑ เนื้อหาสาระบ่งบอกครบ ๔ ขั้นตอน | ๑๐ คะแนน |
| ๒.๑.๒ เนื้อหาสาระบ่งบอกเพียง ๓ ขั้นตอน | ๘ คะแนน |
| ๒.๑.๓ เนื้อหาสาระบ่งบอกน้อยกว่า ๓ ขั้นตอน | ๖ คะแนน |

พิจารณาจากเค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนกระบวนการและผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน ดังนี้

- (๑) การวางแผน
- (๒) การดำเนินงาน
- (๓) การสรุปผล
- (๔) การแสดงผลการปฏิบัติงานหรือสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม

๒.๒ **การกำหนดสัดส่วนการจัดทำผลงาน (๕ คะแนน)**

- | | |
|---|---------|
| ๒.๒.๑ เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐ | ๕ คะแนน |
| ๒.๒.๒ เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๐ - ๙๙ | ๔ คะแนน |
| ๒.๒.๓ เป็นผลงานที่ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๖๐ - ๗๙ | ๓ คะแนน |

พิจารณาจากสัดส่วนการจัดทำผลงาน

๓. **ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน (๑๕ คะแนน)**

- ๓.๑ จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม มากที่สุด ๑๕ คะแนน
- ๓.๒ จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม มาก ๑๓ คะแนน
- ๓.๓ จัดทำครบทั้ง ๕ หัวข้อ และมีสาระสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
หรือนโยบายของส่วนราชการชัดเจนเป็นรูปธรรม น้อย ๑๑ คะแนน

พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ตามรูปแบบ ประกอบด้วย

- (๑) ชื่อเรื่อง
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

****หมายเหตุ : หากผู้สมัครไม่แสดงสำเนาเอกสารหลักฐานใดๆ ให้ได้ ๐ คะแนน และหากรายการใดผู้สมัครไม่ลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้องจะไม่นำมาพิจารณา ****

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายภาสกร บุญญลักษม์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย



เอกสารประกอบ



พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และ องค์การอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้ง
คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
มาตรา ๔ ให้นำยก รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ
การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม
ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม
ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ
หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีความวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภากลาโหม อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือ ต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงาน ในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ เท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่ หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปีหรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำ ประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษารับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ หัวข้อ: พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	
หมายเหตุ:	
.....	
.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ พศวีร์ วัชรบุตร (นายพศวีร์ วัชรบุตร) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒	

ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ ๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๓) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๘) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ข้อ ๔ หากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามบัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๕ การจัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อ ๖ ให้พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ด้วย

ข้อ ๗ ให้ประธาน ก.ค.ศ. รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ตรีนุช เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.



ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม มาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตั้งแต่วันที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

๒.๔ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๘ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น

๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๑๐ ไม่เรียก รับ หรือยอมรับ ของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

๒.๑๑ ไม่หลีกเลี่ยง หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๒ ไม่ใช้เวลา และทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๓ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๕ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใดๆ

๒.๑๖ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อหา ผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ต้องปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ตามบทบาทภารกิจเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ ต้องปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับคนพิการ

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ประถมศึกษา ต้องดูแลภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องปฏิบัติตาม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติตน สอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีเจ้าหน้าที่ ของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนหรือ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปใช้ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องปฏิบัติ ตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประกาศของหน่วยงาน ที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอัมพร ทินะสา)
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

