

## แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ      โรงเรียนจ่านกร้อง

ปีงบประมาณ      พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน      ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

#### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม      ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่      www.bkp.ac.th

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนจ่านกร้อง

##### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนจ่านกร้องได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาบังคับใช้กับเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนจ่านกร้อง ตามหนังสือราชการที่ ศธ ๐๒๐๖.๑๐/๑๗๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้พิจารณานำพฤติกรรมกลาง การมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนจ่านกร้อง

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

ในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนจ่านกร้อง จะมีการดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง คือ ๑ ตุลาคม และ ๑ เมษายนในปีถัดไป ซึ่งในการดำเนินการมีการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

๑) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ต้องไม่ถูกดำเนินการฐานกระทำความผิดจรรยาบรรณตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๕) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามเงื่อนไขการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ พบว่าข้าราชการครู จำนวน ๔๕ ราย ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามเงื่อนไขและได้เลื่อน เงินเดือนทุกราย

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนจ่ามงศรีได้นำพฤติกรรมกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนจ่ามงศรี มาประกอบการพิจารณาด้วย ดังต่อไปนี้

๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกดำเนินการฐานกระทำความผิดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๗) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ลาป่วยหรือลากิจ รวมกันเกิน ๑๐ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๘ ครั้ง

๘) ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๙) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา ตามข้อ ๗ และวันลาดังต่อไปนี้

๙.๑) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

๙.๒) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

๙.๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

๙.๔) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

๙.๕) ลาพักผ่อน

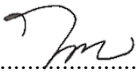
๙.๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล  
๙.๗) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ  
๙.๘) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม คุมงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาที่อยู่ในแผนพัฒนา  
บุคลากรของโรงเรียนบางกลุ่มพิทยาคมหรือคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการให้ถือเป็นการปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม คุมงาน หรือปฏิบัติหน้าที่  
แล้วแต่กรณี

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

-ไม่มี-

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ควรมีการจัดโครงการให้ความรู้ในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากร
- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Do & Don't) ของโรงเรียน  
จ่านกร้อง

ผู้รายงาน.....

(นางภัททิรา ลัดดากลม)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายเสกสันต์ ทองม่วง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนจ่านกร้อง