

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนตะตอบวิทยา**

**ปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

**วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  - ๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นการประกอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
    - ๑.๒ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
    - ๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง
    - ๑.๔ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน
    - ๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
    - ๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ ๒ ครั้ง
    - ๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป
    - ๑.๘ จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม
    - ๑.๙ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน
    - ๑.๑๐ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

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

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑.๑ ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๑.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑.๓ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๑.๔ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

๒.๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๒.๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๑.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๑.๘ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๒.๑ ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

๒.๒.๒ ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติตนฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย

๒.๒.๓ ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๒.๒.๔ ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง และไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.๒.๕ ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย

๒.๒.๖ ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ

๒.๒.๗ ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒.๘ ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนตะตอบวิทยา สามารถดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้ บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบพฤติกรรมจริยธรรมทั่วไป และสามารถหาวิธีการแก้ไขได้หากอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและซักชวนให้ ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางได้ มีนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุน และมีการจัดสรรงบประมาณ และมีการกำหนดกรอบวางแผนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

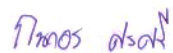
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

- ๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- ๔.๓ การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- ๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประมวลจริยธรรม
- ๔.๖ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๔.๗ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย)
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเนื่องจากพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน หากผู้ประเมินหรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้สถานการณ์การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาและทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย


ผู้รายงาน



(นางสาวกนกอร ศรศรี)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนตะดอบวิทยา

ผู้บังคับบัญชา



(นางวิชุดา ชัยชาญ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะดอบวิทยา

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณากลับกรองเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)



คำสั่งโรงเรียนตะตอบวิทยา

ที่ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณากลับกรองเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ได้แจ้งให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดและเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) โรงเรียนตะตอบวิทยา ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการประเมินการเลื่อนชั้นเงินเดือน

๑. นางวิชุดา ชัยชาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกนกอร ศรศรี	รองผู้อำนวยการ	กรรมการ
๓. นายอภิรักษ์ อาษาบาล	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายนิพนธ์ ปิยะอุทม	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางพูนศรี พงคละ	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ประเมินและพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือน ของผู้รับการประเมินอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการเลื่อนชั้นเงินเดือน

๑. นางวิชุดา ชัยชาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวกนกอร ศรศรี	รองผู้อำนวยการ	กรรมการ
๓. นางพูนศรี พงคละ	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ มีหน้าที่กักกรองผลการประเมินและพิจารณาผลการประเมินเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓

ให้ผู้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดให้รายงานคณะกรรมการอำนาจการทราบเพื่อวินิจฉัยสั่งการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางวิชุดา ชัยชาญ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะตอบวิทยา

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณาถ่วงดุลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)



คำสั่งโรงเรียนตะตอบวิทยา

ที่ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณาถ่วงดุลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ได้แจ้งให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดและเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) โรงเรียนตะตอบวิทยา ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. นางวิชุดา ชัยชาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวรุ่งนภา เนตรพันัง	ครู ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นายอภิรักษ์ อาษาบาล	ครู ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายนิพนธ์ ปิยะอุทม	ครู ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางสาวกนกอร ศรศรี	รองผู้อำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ ประเมินและพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือน ของผู้รับการประเมินอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. คณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. นางวิชุดา ชัยชาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ประธานกรรมการ
๒. นายอภิรักษ์ อาษาบาล	ครู ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นางสาวกนกอร ศรศรี	รองผู้อำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ มีหน้าที่ถ่วงดุลผลการประเมินและพิจารณาผลการประเมินเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต ๓

ให้ผู้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดให้รายงานคณะกรรมการอำนวยการทราบเพื่อวินิจฉัยสั่งการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางวิชุดา ชัยชาญ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนตะตอบวิทยา

ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)



ประกาศโรงเรียนตะดอภวิทยา  
เรื่อง ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

ด้วย กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑  
ข้อ ๕ วรรคสอง กำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน ในแต่ละครั้ง ให้  
เลื่อนได้ในอัตราร้อยละไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณและให้ประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้ เป็น  
เกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อน  
เงินเดือน

โรงเรียนตะดอภวิทยา จึงประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่  
๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐	ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ ๒.๘๐-๔.๐๐
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนระหว่าง ๘๐ - ๘๙.๙๙	ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ ๒.๓๐-๒.๗๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนระหว่าง ๗๐ - ๗๙.๙๙	ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ ๑.๙๐-๒.๒๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนระหว่าง ๖๐ - ๖๙.๙๙	ได้เลื่อนในอัตราร้อยละ ๑.๘๙ ลงมา
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนระหว่าง ๕๐ - ๕๙.๙๙	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางวิชุดา ชัยชาญ)  
ผู้อำนวยการโรงเรียนตะดอภวิทยา