

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      โรงเรียนควนเกยสุทธีวิทยา

ปีงบประมาณ                                              พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                              15 สิงหาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ [http://www.kuankaesutti.ac.th/datashow\\_74693](http://www.kuankaesutti.ac.th/datashow_74693)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ของโรงเรียนควนเกยสุทธีวิทยา

URL ที่เผยแพร่ [http://www.kuankaesutti.ac.th/datashow\\_74693](http://www.kuankaesutti.ac.th/datashow_74693)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน”

### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนควนเกยสุทธีวิทยา ได้ดำเนินการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามระเบียบ กฎหมาย วิธีการและแนวทางที่สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนควนเกยสุทธีวิทยา ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงาน ดังนี้

1. ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ตำแหน่งครูผู้สอนตามมาตรา ๓๘ ก สร้างความเข้าใจ และวางแผน ดำเนินการ

## 2. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

2.1 แจ้งครูและบุคลากรในการรายงานผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ แบบสรุปผลการประเมิน

2.2 รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องจัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน

## 3. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากร ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ฐานการคำนวณ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเตรียมการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัด

3.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 กันยายน และวันที่ 1 ตุลาคม 2566 โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผล

การปฏิบัติราชการ เป็น ๕ ระดับ และกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น คะแนน 90 % ขึ้นไป

ระดับดีมาก คะแนน 80-89 %

ระดับดี คะแนน 70-79 %

ระดับพอใช้ คะแนน 60-69 %

ระดับต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำกว่า 60 (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

3.3 ส่งผลการประเมินไปพิจารณาเสนอขอเลื่อนเงินเดือน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

## 4. การเลื่อนเงินเดือน

4.1 จัดทำรายงานการนับจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 กันยายน และ วันที่ 1 มีนาคมและอัตราเงินเดือนรวม ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

4.2 จัดทำระเบียบวาระการประชุมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พร้อมรายละเอียดจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือนรวม และจำนวนเงินที่ได้รับ จัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

4.3 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและวงเงินที่ได้รับการจัดสรรมาประกอบการพิจารณา และกำหนดร้อยละโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อน ในแต่ละประเภทและระดับตามตารางฐานในการคำนวณ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด

(1) เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุด ที่กำหนดแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

(2) มีให้นางเงินมาหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากัน

(3) การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้งเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ

(4) เฉพาะจำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(5) ผลการประเมิน “ต้องปรับปรุง” (คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60) ไม่ได้เลื่อน

4.4 จัดทำข้อมูลการลาของข้าราชการ ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง 3 ปี เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ซึ่ง กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 “ข้อ 6 (7) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด (ลาบ่อยครั้ง คือ ลาเกิน 8 ครั้ง มาสายเนื่อง ๆ คือ มาสายเกิน 9 ครั้ง)

ข้อ 6 (8) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลา (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ"

4.5 จัดทำข้อมูลบุคลากรเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย รายชื่อ ระดับ อัตราเงินเดือน คะแนนประเมินฐานการคำนวณ อัตราเงินเดือนรวม กรอบวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ ตามสูตรการเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ การปิดเศษสิบบาท โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

4.6 ตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

4.5 ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ คุณกับฐานในการคำนวณ ตาม ประเภทตำแหน่ง และระดับ โดยยึดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ ประกอบการพิจารณา เพื่อให้ได้จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนโดยพิเศษเป็นสิบบาท รวมเงินที่ใช้เดือนทุกรายภายในกรอบวงเงินที่ได้รับจัดสรร พร้อมทั้งจัดเรียงลำดับการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.6 ส่งข้อมูลผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

5. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล

## 2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ คะแนนรวม 100 คะแนน ดังนี้

#### ตำแหน่งครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง  
80 คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ  
วิชาชีพ 10 คะแนน

#### ตำแหน่งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง  
80 คะแนน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง 60 คะแนน
- ตอนที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทาย 20  
คะแนน

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 10 คะแนน

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ  
วิชาชีพ 10 คะแนน

ระดับผลการประเมิน มี 5 ระดับ ดังนี้

ดีเด่น (ร้อยละ 90.00 ขึ้นไป)

ดีมาก (ร้อยละ 80.00 -89.99)

ดี (ร้อยละ 70.00 -79.99)

พอใช้ (ร้อยละ 60.00 -69.99)

ปรับปรุง (ร้อยละ 59.99 -ลงมา)

### **3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนควนเกยสุทิววิทยา ที่ได้รับ การประเมินผล  
การปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน โดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด กล่าวตัดสินใจในหน้าที่ด้วย  
ความถูกต้อง อุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับมอบ  
และมีความเข้าใจในองค์กร

### **4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ใช้ใน  
การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบ  
การพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 73 แห่ง  
พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และค่าตอบแทนอื่น ๆ

- (2) การคงวิทยฐานะ และการลดระยะเวลาสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (3) การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (4) การให้รางวัลจูงใจ
- (5) การให้ออกจากราชการ
- (6) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ถ้าผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมไม่ชัดเจน อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ผู้รายงาน 

(นางผานิต ชรเดช)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณและงานบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นางบังอร แป้นคง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนควนเกยสุทิววิทยา