



# การประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

โรงเรียนบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      โรงเรียนบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่  
ปีงบประมาณ    ปีงบประมาณ 2566  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                              1 พฤษภาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ <http://nongyaprag.kkzone1.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น
3. การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน)

## 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1) การปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย การปฐมนิเทศเป็นการจัดอบรมที่เป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อปลูกฝังแนวคิดการเป็น ข้าราชการที่ดี มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เสริมสร้าง สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ โดยส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแนวทาง ประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน อันเป็นการสร้าง สัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเข้าอบรมรวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีอัน จะส่งผลให้การประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับ รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติโดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศตน ซื่อสัตย์ เสียสละ มีความ ประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ แก่ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเสริมสร้างพัฒนาวิสัย คุณธรรมและจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ลดอัตราการกระทำผิดวินัยและการทุจริตทุกรูปแบบ

4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) นำพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน โดยมีการ ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้ตีรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม และการปฏิบัติตนตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พัฒนาการตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นต้น

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
- 4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

**3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1) ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1) ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการ /มา ติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ 2) ไม่มีการรับสินบนไม่มีคอร์รัปชันและระมัดระวัง ในการปฏิบัติงาน 3) มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยง รับรอง การรับบริจาคทรัพย์สิน หรือเงินบริจาคให้โปร่งใสถูกต้องตามระเบียบ 4) ไม่มีการละทิ้งหรือทอดทิ้งงานหรือเด็กนักเรียน โดยไม่มีเหตุอันควร 5) ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในงานส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
3) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	1) มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำ ที่เห็นว่าเป็นการผิดระเบียบกฎหมาย 2) ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน 3) หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควรปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงผู้อื่นให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4) ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้ได้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 5) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลที่ผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือ มวลชน
4) มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง	1) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 2) ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ 3) ให้ความช่วยเหลือและมีจิตสาธารณะต่อผู้มารับ บริการ 4) ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเอื้อ ประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง 5) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง
5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการ บริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม 3) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 4) เร่งทำงานให้แล้วเสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน 5) ใช้เทคโนโลยีมาประกอบการทำงาน เพื่อลด ต้นทุน หรือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	1) มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุสภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางสังคม 2) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติไม่เกี่ยงงาน และ เต็มใจทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตั้งอยู่บนความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเป็นพวกพ้อง
7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน 2) วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ประพฤติน่า ความเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือมลทินมัวหมองมาสู่ทางราชการ 3) วางตัวเป็นกลางทางการเมืองโดยมีส่วนร่วม ในทางการเมืองอย่างเหมาะสม 4) ประหยัด อุดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ และไม่สร้างหนี้สิน จนเกินตัว
8) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	1) เคารพในสิทธิมนุษยชนของทุกคน 2) ไม่ดูถูกหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการหรือ ประชาชน หรือเพื่อนร่วมงาน เพียงเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกายและสภาพทางสังคม

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2) ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่งให้ตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดโครงการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ การจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานราชการให้มีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดอบรมให้ความรู้ด้วยกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อลดการกระทำความผิดทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การดำรงตนตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมตามแนวทางประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ภาคีรัฐรักษาบุคลากรที่มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมไว้ในองค์กร เช่น โครงการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เป็นกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติโดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหัส ทুমเท เสียสละ มีความประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้วยกฎหมายแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด

ผู้รายงาน



(นายสำรวย อำนวยาทิน)

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่

ผู้บังคับบัญชา .....



( นายเจตน์ มงคลสวัสดิ์ )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่

## นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ชื่อกิจกรรม การประเมินและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่ได้ปฏิบัติตาม ข้อ กฎหมาย กฎระเบียบและแนวปฏิบัติของ สำนักงาน ก.ค.ศ.และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเคร่งครัด และได้ยึดหลักธรรมาภิบาลกระทำด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

๒๕๔๗และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐แก้ไขคำว่า "เงินเดือน" เป็นคำว่า "เงินเดือน "

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๑๘/๒๕๖๐ เรื่อง การ ปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑)

๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ศธ ๐๔๐๐๙/ว ๖๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์๒๕๖๒ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ประกาศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒)

๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ .๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. . ที่ศธ ๑๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย เนื่องจากขาดคุณสมบัติ เกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๘. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ศธ 0๒๐๖.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ศธ .๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ

๑๐. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ศธ 0๔๐๐๙/ว ๘0๖๗ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย

๑๑. หนังสือสำนักงาน กค.ศ. ที่ศธ .๒๐๖.๗/ว ๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์๒๕๖๒



ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละอันดับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ศธ0๔๐๐๙/7๙2 ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

### ขั้นตอน การปฏิบัติงานโดยสรุป ขั้นตอนการดำเนินงาน

#### ขั้นตอนที่ ๑

๑.๑. ศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการ

และแนวปฏิบัติในการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ กำหนดปฏิทินการดำเนินงานเลื่อนเงินเดือนให้สอดคล้องกับปฏิทินตามแนวปฏิบัติของ สพฐ.

๑.๓ ตรวจสอบจำนวนมีตัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมจัดทำบัญชีสรุปส่ง สพฐ. และ กรณียุโรปช่วยราชการ ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ ตามแบบฟอร์มที่ สพฐ. กำหนด

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา (เอกสารดัดแนบ ๑)

๑.๕ ชักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติพร้อมแจ้งให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (เอกสารดัดแนบ ๒, ๓, ๔ )

๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ. กำหนด และคณะกรรมการบริหารวงเงินดำเนินการประชุมจัดสรรวงเงินให้สถานศึกษาดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (เอกสารดัดแนบ ๖)

๑.๗ แจ้งการจัดสรรวงเงินพร้อมประกาศหลักเกณฑ์การบริหารวงเงิน และแนวทางดำเนินการเลื่อนเงินเดือนไปยังสถานศึกษา ( เอกสารดัดแนบ ๕ )

๑.๘ แจ้งสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่ายดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ ( เอกสารดัดแนบ ๗ )

๑.๙ ผู้บังคับบัญชาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระดับสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด และจัดทำบัญชีแสดงผลการเลื่อนเงินเดือนตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร และคำนวณวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ในโปรแกรมการคำนวณของ สพป.ขอนแก่น เขต ๑ กำหนดให้ส่งพร้อม ตรวจสอบการใช้งวงเงิน ตามปฏิทินที่กำหนด ( เอกสารดัดแนบ ๘ )

#### ขั้นตอนที่ ๒

ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของเอกสาร และคุณสมบัติของข้าราชการที่สถานศึกษานำส่ง การ ตรวจสอบ ความถูกต้องของข้อมูล และโปรแกรมการเลื่อนเงินเดือน ช่วงโรคระบาด COVID - ๑๙ ได้ตรวจสอบข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ในช่อง ทาง Line , และ E - mail

๒.๑ บัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน , บัญชีไม่เลื่อนเงินเดือน , บัญชีเลื่อนกรณีพิเศษ กรณีที่

บรรจุใหม่ ไม่ครบ ๔ เดือน แต่มีผลการประเมิน ดีเด่น (๓ เดือน ๑๕ วัน) ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

๒.๒ ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ข้อมูลวันลา และไม่ขาดราชการ ตามกฎก..ศ.การเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง การใช้งบการเงินเดือนของสถานศึกษาจากโปรแกรมคำนวณและบัญชีที่นำเสนอ

๒.๔ สำหรับกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ พิจารณางบเงินที่ได้รับจัดสรรและเสนอบัญชีสำรองเพื่อเสนอเลื่อนเพิ่มเติม

### ขั้นตอนที่ ๓

๓.๑ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พิจารณา รายงานผลการพิจารณาและเสนอ ความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

๓.๒ เสนอผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ต่อ อ.ก.ค.ศ.ให้ความเห็นชอบ ( เอกสารดัดแนบ ๘ ,๔)

๓.๓ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของ อ.ก.ค.ศ.และขออนุมัติเป็นหลักการให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบ เป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ( ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสั่งเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คศ.๒ ขึ้นไป , ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งเลื่อนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะ ( ครูผู้ช่วย , คศ.๑ ) (เอกสารดัดแนบ ๑๐ )

### ขั้นตอนที่ ๔

๔.๑ ประกาศรายละเอียดของการเลื่อนเงินเดือน และประกาศรายชื่อข้าราชการที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และดีมาก

๔.๒ แจ้งสถานศึกษารับทราบคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ( ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ) พร้อมกับแจ้งผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ตามแบบฟอร์มให้ข้าราชการครูทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล (เอกสารดัดแนบ ๑๑ )

๔.๓ บันทึกข้อมูลเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดทุกคนในระบบจ่ายตรงเงินเดือนกรมบัญชีกลาง

๔.๔ แจ้งคำสั่งเลื่อนเงินเดือน กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, กลุ่มงาน ก.ค.ศ. เพื่อดำเนินการต่อไป

๔.๕ แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการที่มาช่วยราชการ ไปต้นสังกัดเพื่อจะต่อออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตาม มติ กศจ.ขอนแก่น

๔.๖ รายงานการเลื่อนเงินเดือนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

## ผลการดำเนินงาน

### เชิงปริมาณ

๑.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๖ คน

๒. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวน ๑๖ คน

๓. ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระบบจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง และได้รับเงินเดือนถูกต้อง ครบทุกคน

### เชิงคุณภาพ

- ข้าราชการครูที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ดีมาก เป็นผู้ที่เป็นตัวอย่าง ดังนี้
- เป็นผู้ที่มีผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ พุ่มเท เสียสละ จนเกิดผลดีแก่ทางราชการ
- เป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน และช่วยเหลือภารกิจ การงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นแบบอย่างกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการนโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน  
ขึ้นเงินเดือน ๑๙,๕๕๐ บาท