

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนพญาไท
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
URL ที่เผยแพร่ www.phyathai.ac.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพญาไท

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

โรงเรียนพญาไทได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาบังคับใช้กับเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพญาไท ตามหนังสือราชการที่ ศธ 0206.10/178 ลงวันที่ 24 กันยายน 2564 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และได้พิจารณานำพฤติกรรมกลาง การมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพญาไท

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

ในการดำเนินงานการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพญาไท จะมีการดำเนินการปีละ 2 ครั้ง คือ 1 ตุลาคม และ 1 เมษายนในปีถัดไป ซึ่งในการดำเนินงานมีการกำหนดพฤติกรรมมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

1. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอุสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
2. ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. ต้องไม่ถูกดำเนินการฐานกระทำผิดจรรยาบรรณตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
5. ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามเงื่อนไขการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ วันที่ 1 เมษายน 2566 พบว่า

- ข้าราชการครู จำนวน 80 ราย ผ่านการประเมินพฤติกรรมตามเงื่อนไขและได้เลื่อนเงินเดือนทุกราย

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนพญาไทได้นำพฤติกรรมผลการลง การมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อพิจารณาอื่นมาประกอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพญาไท มาประกอบการพิจารณาด้วยดังต่อไปนี้

1. ในครั้งที่ผ่านมา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
2. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกดำเนินการฐานทำความผิดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
5. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

6. ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

7. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วย หรือลา กิจ รวมกันเกิน 10 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง

8. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

9. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ 7 และวันลาดังต่อไปนี้

9.1 ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มี สิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

9.2 ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

9.3 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

9.4 ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

9.5 ลาพักผ่อน

9.6 ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

9.7 ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

9.8 ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาที่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพยาบาล หรือคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติหน้าที่แล้วแต่กรณี

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

พยาบาล

..... ผู้รายงาน
(นางอุไรวรรณ มะเดชา)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล

..... ผู้บังคับบัญชา
(นางพีรานุช ไชยพิเดช)
ผู้อำนวยการโรงเรียนพยาบาล