



รายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณ ฯ
ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป. เชียงใหม่ เขต ๖

ที่

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง การนำมาตราฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อกำหนดจริยธรรม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้ประกาศเผยแพร่ประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้ออกข้อกำหนดจริยธรรมขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ได้ยึดถือ สำหรับประพฤติปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้น

สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เชียงใหม่ เขต ๖ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ใ นการประเมินจริยธรรม ในเรื่อง การประเมินผล/การเลื่อนเงินเดือน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายพงศธร กันทะวัง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสมพร รุจีเลิศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

25 พ.ย. 2565

(นายณพพร เดชชิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

(นายพัฒนพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
เรื่อง การนำมาตรฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
รวมทั้งข้อกำหนดจริยธรรม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

.....

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้ประกาศเผยแพร่ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้ออกข้อกำหนดจริยธรรมขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ได้ยึดถือ
สำหรับประพฤติปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ;ข้อ ๓ แห่ง
ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อ ๑๐ ของข้อกำหนดจริยธรรม สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงออกประกาศการนำมาตรฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อกำหนดจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ไปใช้ในกระบวนการ
บริหารงานบุคคล ในเรื่อง การประเมินผล/การเลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพัฒน์พงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป. เชียงใหม่ เขต ๖

ที่

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ตามที่ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนรายนำ. การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เชียงใหม่ เขต ๖ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการประเมินจริยธรรม นั้น

กลุ่มบริหารงานบุคคล จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานให้ท่านทราบ

(นายพงศธร กันทะวัง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสมพร รุจิเลิศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

25 เม.ย. 2566

(นายนพพร เดชิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

(นายพัฒนพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

๒๕ เม.ย. ๖๖

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น การสรรหา การทดลองงาน การแต่งตั้ง การโยกย้าย เลื่อนระดับ หรือ มีและเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนา และการประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน เมษายน ๒๕๖๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

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

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒.๓ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแบบประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ประกาศไว้ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๕ เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติไม่ถูกต้องโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต่อไป

๓.สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- | | | |
|--|-----|---|
| - ผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนทั้งสิ้น | ๙๘๕ | ราย |
| - ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน | ๑ | ราย (กรณีถูกลงโทษทางวินัย เมื่อ ก.พ.๖๖) |

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรมสำหรับบุคคลที่ไม่ได้เลื่อนเลื่อนไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาข้าราชการฯ ดังนี้

๑. จัดส่งไปอบรม/พัฒนา หลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งการรับราชการของตนเอง

๓. ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เรียกผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหาและปรับทัศนคติเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

(๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บางคนอาจไม่สนใจในหลักสูตรที่มีการจัดการอบรมหรือไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่จะต้องดูแล

(๒) ในกรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จัดการอบรมเอง ข้าราชการครูฯ หรือเจ้าหน้าที่ อาจไม่สนใจเรื่องที่จะจัดการอบรม จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

- ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้จัดการอบรมเพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ฯ จะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรม ไม่เอานโยบายเข้าข้างหรือปกปิดความผิดของผู้ที่กระทำความผิดและเรียกเจ้าหน้าที่ไปปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

- ดำเนินการขับเคลื่อนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะทำงานสร้างสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม ขององค์กร

- หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังอาจไม่ชัดเจน ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดอาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายด้านประเภท ระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

(นางสมพร รุจิเลิศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

(นายพนพร เดชชิต)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

(นายพัฒนพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



กฎ ก.ค.ศ.

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมาตรา ๗๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.ค.ศ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ออกกฎ ก.ค.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ค.ศ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการ ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

“ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

“กศจ.” หมายความว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด และหมายความรวมถึง อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งด้วย

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป ก.ค.ศ. อาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่ ก.ค.ศ. ปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของสถานศึกษา ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้น

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา ๗๒ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้ส่วนราชการหรือเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา ๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๘ ให้ ก.ค.ศ. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ค.ศ. นี้ แล้วให้สำนักงาน ก.ค.ศ. แจกส่วนราชการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเป็นการล่วงหน้า

ข้อ ๙ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่มิได้สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาบางส่วนและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณสมบัติที่ ก.ค.ศ. รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนไปศึกษาให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย และต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอต่อ ก.ค.ศ. หรือ กศจ. ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัย ที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษา ตาม (๔) เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วย ข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา และให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผล จากผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงาน ก.ค.ศ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๒ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่ อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน มาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานการศึกษาหรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานใน องค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและ การปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๐ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต

ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ ในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผล ทำให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่แล้วมา ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๙ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๐ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.ค.ศ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยความเห็นชอบของ กศจ. เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อพิจารณอนุมัติให้สั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๐ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ลาไปศึกษาฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๒๑ ในวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถูกระงับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะเหตุกรณีถูกฟ้องคดีอาญาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นที่ได้รับไว้ทั้งหมด

ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำหรับครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ

ข้อ ๒๓ การใดที่เคยดำเนินการได้ตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.ค.ศ. นี้ใช้บังคับ และมีได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ จะดำเนินการต่อไปได้ประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.ค.ศ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ค.ศ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมซึ่งเป็นแบบขั้นเงินเดือน มาเป็นแบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้บัญญัติให้ปรับเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ โดยให้ดำเนินการภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ ข้อ ๗ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นคำว่า “เงินเดือน” ทุกแห่งแล้ว ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ค.ศ. นี้



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ที่ ๘๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ตาม ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ (๑๑.๒) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการดังนี้

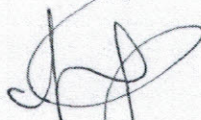
๑. นายพัฒนพงศ์ พวงทอง	ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	ประธานกรรมการ
๒. นายนพพร เดชชิต	รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	รองประธานกรรมการ
๓. นายเอกนรินทร์ โงมณี	รอง ผอ.สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	กรรมการ
๔. นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นายกำพล คำแปง	ผอ.ร.ร.บ้านปากทางท่าลี่	กรรมการ
๖. นายสัจด์ ร่มโพธิ์	ผอ.ร.ร.บ้านนาฮ้อย	กรรมการ
๗. นายอนุสิษฐ์ จันทะภู	ผอ.ร.ร.บ้านแม่แตดน้อย	กรรมการ
๘. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง		กรรมการ
๙. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอินทนนท์		กรรมการ
๑๐. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโมคคัลลาน		กรรมการ
๑๑. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่สอย		กรรมการ
๑๒. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าข้าม		กรรมการ
๑๓. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาท่าผา-เทพพนม		กรรมการ
๑๔. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามัคคี		กรรมการ
๑๕. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจิมพัฒนา		กรรมการ
๑๖. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่जार		กรรมการ
๑๗. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเบญจมิตร		กรรมการ
๑๘. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาภักดีนิวัฒนา		กรรมการ
๑๙. ประธานเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพัฒนศึกษา		กรรมการ
๒๐. นายสุพจน์ คำแปง	ครู โรงเรียนศรีจอมทอง	กรรมการ
๒๑. นายอาทิตย์ โพธิชนะ	ครู โรงเรียนบ้านแม่วาก	กรรมการ
๒๒. นายรพีพัฒน์ รักทุ่งรวงทอง	ครู โรงเรียนสามัคคีสันม่วง	กรรมการ
๒๓. นางสมพร รุจิเลิศ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๒๔. นายพงศธร กันทะวัง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

/ให้คณะกรรมการ....

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพัฒนพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ที่ ๑ /๒๕๖๖

เรื่อง ลงโทษตัดเงินเดือน

ด้วย [redacted] ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ
ชำนาญการ โรงเรียน [redacted] สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ตำแหน่งเลขที่
[redacted] ได้รับเงินเดือนในอันดับ [redacted] ขั้น [redacted] บาท ได้ทำผิดวินัยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓ [redacted]
ถูกกรรมาชของตนเองร้องเรียนมายังโรงเรียน [redacted] ว่า [redacted] ไม่มีความสัมพันธ์ชู้สาวกับหญิง

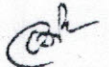
จังหวัดเชียงใหม่ได้พิจารณาสั่งสำนวน เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ เห็นว่า เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่
ร้ายแรง กรณีเป็นผู้ประพฤติชั่ว และวางตนไม่เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียง
เกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ข้าราชการครู ตามมาตรา ๙๔ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ลงโทษ ตัดเงินเดือน [redacted] ในอัตราร้อยละ ๔ เป็น
เวลา ๒ เดือน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ และมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับ กฎ ก.ค.ศ. ว่า
ด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศอ
๐๒๐๖.๘/๗๘๐ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงให้ลงโทษตัดเงินเดือน [redacted] ในอัตราร้อยละ ๔
เป็นเวลา ๒ เดือน

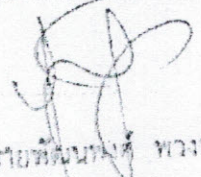
ทั้งนี้ ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

อนึ่ง ถ้าผู้ถูกลงโทษประสงค์ที่จะอุทธรณ์คำสั่งนี้ ให้ยื่นอุทธรณ์ ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งนี้

รักษา


๔/๒/๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓๑/ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖


(นาย [redacted] พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ที่ ๑๖๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๖๔๘ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษา ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการจัดทำมาตรการในการป้องกัน/ แก้ปัญหา พร้อมทั้งขับเคลื่อนมาตรการอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุผลเป็นรูปธรรมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายพัฒนพงศ์ พวงทอง	ผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	ประธานกรรมการ
๒. นายณพพร เดชชิต	รองผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	กรรมการ
๓. นายเอกนรินทร์ โจนมณี	รองผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	กรรมการ
๔. นายวิมล โตวานนท์	รองผู้อำนวยการ สพป.เชียงใหม่ เขต ๖	กรรมการ
๕. นางสาวเกษแก้ว ปวนแดง	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	กรรมการ
๖. นางสมพร รุจิเลิศ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	
๗. นางสาวดากานดา วงศ์พิพัฒน์ทวีป	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ
	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูฯ	
๘. นายณัฐวัฒน์ วงศ์โยมุล	นิติกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี	

โดยคณะทำงาน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรม ร่วมขับเคลื่อนกิจกรรมเรื่องจริยธรรม ผ่านกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรม / เสริมสร้างจริยธรรมของหน่วยงาน , ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา , กำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้กลุ่มกฎหมายและคดี รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาคຸ້ມครองจริยธรรม

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพัฒนพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ด้วย สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงออกประกาศข้อกำหนดจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ สำหรับให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา ได้ยึดถือสำหรับประพฤติปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อกำหนดจริยธรรม ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดทางจริยธรรมนี้ เรียกว่า “ข้อกำหนดจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดทางจริยธรรมนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วไปเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อกำหนดทางจริยธรรมนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

“ข้อกำหนดจริยธรรม” หมายความว่า ข้อกำหนดจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ข้อ ๔ เจ้าหน้าที่ที่พึงประพฤติปฏิบัติตน และวางตนอยู่ในกรอบข้อกำหนดจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัดตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การยกย่องให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนทั่วไป

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ รักษาการตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้ กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้ ให้คณะกรรมการจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑ จริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ ๖ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๗ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ ๘ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ข้อ ๙ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง

ข้อ ๑๐ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา

ข้อ ๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๑๒ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ ๑๓ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล

ข้อ ๑๔ ยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะ จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย

หมวด ๒ จริยธรรมทั่วไป

ข้อ ๑๕ ปฏิบัติตนต่อประชาชน ผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค ถูกต้อง ปราศจากอคติ

ข้อ ๑๖ ไม่ขอ ไม่เรียก ไม่รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๗ ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยา และมีกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับให้รับได้

ข้อ ๑๘ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

ข้อ ๑๙ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม และประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี

ข้อ ๒๐ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน อย่างครบถ้วนและไม่บิดเบือน

ข้อ ๒๑ ไม่กระทำการอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๒ ไม่ปล่อยปละละเลยหรือยินยอมให้บุคคลในครอบครัว หรือบุคคลที่อยู่ในกำกับดูแล หรืออยู่ในความรับผิดชอบของตน เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคู่กรณี หรือจากบุคคลอื่นใด ในประการที่อาจจะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้อ ๒๓ ไม่คบหาสมาคมกับคู่กรณี ผู้ทำผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๒๔ ไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกระทำอยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้คดหรือให้โทษแก่บุคคลใด

ข้อ ๒๕ อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปประกอบธุรกิจ หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือผู้อื่น หรือกระทำการกิจการอันใดที่จะกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๒๖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ทั้งกิริยา วาจา ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ดูถูก เพื่อนร่วมงาน รักษาความสามัคคี ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๒๗ รักษาความลับของทางราชการที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลความลับจะกระทำได้ต่อเมื่อมีหน้าที่และอำนาจ หรือได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

ข้อ ๒๘ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

ข้อ ๒๙ ไม่คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ จ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ในการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๓๐ ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ที่กำหนดข้อควรกระทำและไม่ควรกระทำไว้อย่างเคร่งครัด

หมวด ๓

กลไกและระบบการบังคับใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อ ๓๑ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ กำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้

ข้อ ๓๒ กรณีมีการร้องเรียน หรือเจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนสามคน แต่ไม่เกินห้าคน ดำเนินการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ เพื่อประกอบการพิจารณา หากมีพฤติการณ์ลักษณะร้ายแรงเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดทางวินัยให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ พิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๓๓ การร้องเรียนให้ทำเป็นหนังสือ ระบุชื่อและลงลายมือชื่อผู้ร้องเรียนพร้อมทั้งระบุข้อเท็จจริง หรือ พฤติการณ์แห่งการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามให้ชัดเจน หากคำร้องใดไม่ชัดเจน ไม่มีรายการดังกล่าว คณะกรรมการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ อาจไม่รับเรื่องไว้พิจารณาได้

ข้อ ๓๔ การดำเนินการสอบสวนตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้ คณะกรรมการสอบสวนต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ชี้แจง แสดงพยานหลักฐานประกอบคำชี้แจงได้อย่างเต็มที่ ตามสมควร ทั้งนี้เป็นไปตาม หลักการของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

ข้อ ๓๕ เมื่อดำเนินการสอบสวนแล้วปรากฏว่า ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ข้อกำหนดจริยธรรม ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม ให้คณะกรรมการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ แล้วแต่กรณี สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม ดังนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือนผู้ฝ่าฝืน เป็นหนังสือ

(๒) ให้ผู้ฝ่าฝืนแก้ไข หรือดำเนินการ ให้ถูกต้อง

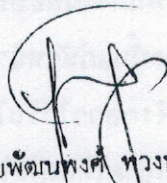
(๓) สั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปรับปรุง หรือพัฒนาตนเอง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือผู้บังคับบัญชานำพฤติกรรมของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม ข้อกำหนดจริยธรรมไปเป็นเงื่อนไขสำคัญ ประกอบการพิจารณาเรื่องการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การย้ายหรือการโอน และการพิจารณาความดีความชอบได้

ข้อ ๓๖ กรณีผลการสอบสวนปรากฏว่ามีมูลเป็นการกระทำผิดทางวินัย ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย กฏ หรือระเบียบว่าด้วยการนั้นต่อไป

ข้อ ๓๗ การสั่งการของคณะกรรมการ หรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ แล้วแต่กรณี ให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลการสั่งการนั้น เปลี่ยนแปลงไป หรือคณะกรรมการมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพัฒน์พงศ์ ทวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
เรื่อง มาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

ด้วย สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีหนังสือที่ ศธ ๐๔๐๐๙/ว๔๖๔๘ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และดำเนินการจัดทำมาตรการในการป้องกัน/แก้ไขปัญหา พร้อมทั้งขับเคลื่อนมาตรการอย่างต่อเนื่อง นั้น

เพื่อให้กลไกการใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา , กระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการยึดถือปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บรรลุผลตามหลักการของมีมาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ , พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงออกประกาศมาตรการ และแนวทางการขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ ดังนี้

๑. มาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ มีมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ

- ๑.๑ มาตรการดำเนินการและลงโทษทางวินัย
- ๑.๒ มาตรการทางจริยธรรม
- ๑.๓ การจัดการเรื่องร้องเรียน
- ๑.๔ การฝึกอบรมและพัฒนา
- ๑.๕ การตั้งคณะกรรมการจริยธรรม
- ๑.๖ การนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ๑.๗ มาตรการการลงโทษทางอาญา
- ๑.๘ กลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่าย
- ๑.๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๑.๑๐ การตั้งคณะกรรมการติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๑๑ การประกาศข้อกำหนดจริยธรรม
- ๑.๑๒ การประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๑๓ กลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่

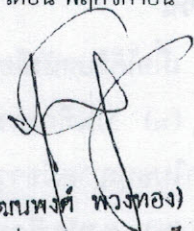
๑.๑๔ การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคเอกชน

๑.๑๕ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. แนวทางการขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพัตภพพงศ์ พงษ์ทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖

มาตรการ และแนวทางการขับเคลื่อนตามมาตรการในการป้องกันการค้ามนุษย์
 จริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๒

หลักการตามประมวลจริยธรรม	มาตรการและกลไกที่ใช้	แนวทางการขับเคลื่อน
ต้องประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษา จริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม ๓.การจัดการเรื่องร้องเรียน ๔.การฝึกอบรมและพัฒนา ๕.กลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่และการสร้างเครือข่ายและประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคเอกชน ๖.ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทาง ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	๑.จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน ๒.กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษารับจริยธรรมประจำ หน่วยงาน (ภารกิจด้านจริยธรรม: ธรรมภิบาล การบริหารงาน บุคคล กลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงาน) ๓.จัดตั้งคณะกรรมการด้านจริยธรรมของหน่วยงาน ๔.จัดตั้งคณะกรรมการติดตามการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการค้า มนุษย์ในประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕.จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๖.จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ๗.การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม โดยมีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม , การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ , การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๘.มีการออกระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงานใช้ เป็นหลักเกณฑ์สำหรับจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้ง กระบวนการรักษารับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ คือชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม	กิจกรรมเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ
ยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม	กิจกรรมเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่กักเคิด กล้า ตัดสินใจ กล้าแสดงออก และทำในสิ่ง ที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม ๓.มาตรการการลงโทษทางอาญา ๔.การฝึกอบรมและพัฒนา	กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลใน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “ป้องกันการทุจริต” (กิจกรรมเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต)
มีจิตอาสา จิตสาธารณะ รุ่ง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว หรือพวกพ้อง	๑.มาตรการทางจริยธรรม ๒.การฝึกอบรมและพัฒนา	กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลใน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา “ป้องกันการทุจริต” (กิจกรรมเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต)
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒.การฝึกอบรมและพัฒนา ๓.นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	การนำหลักตามประมวลจริยธรรมไปใช้ในงานบริหารงานบุคคล
มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพ การศึกษา	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒.การฝึกอบรมและพัฒนา ๓.กลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	กิจกรรมยกระดับคุณภาพการศึกษา

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มาตรการทางวินัย ๒.การจัดการเรื่องร้องเรียน	กิจกรรมการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการ
เป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม ๓.กลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและการสร้างเครือข่าย ๔.มาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑.กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการ ๒.กิจกรรมรางวัล “คนดี ศรีเขต ๖”
เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม ๓.การฝึกอบรมและพัฒนา	กิจกรรม อบรมให้ความรู้และพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
ยึดถือปฏิบัติ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ	๑.มาตรการทางวินัย ๒.มาตรการทางจริยธรรม ๓.กลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและการสร้างเครือข่าย มาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑.กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการ ๒.กิจกรรม “ครูดีในดวงใจ”



ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
เรื่อง แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖
(Do's & Don't สิ่งที่ต้องทำ และสิ่งที่ไม่ควรทำ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ด้วย สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประกาศ
ลงในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และข้อ ๕
และข้อ ๖ แห่งประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ จึงออกประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖ (Do's & Don't สิ่งที่ต้องทำ และสิ่งที่ไม่ควรทำ) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน
การศึกษา ได้ยึดถือสำหรับประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

๑. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติ
ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑.ยึดมั่นและแสดงออกในการเคารพ เทิดทูน ในสถาบัน หลักของประเทศ คือชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑.แสดงออกในลักษณะส่อไปในทางดูแคลนความเป็น ไทย
๒.ภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของ ชาติ	๒.กระทำการอันกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของ ชาติ
๒.ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๓.แสดงกิริยา วาจาเชิงลบหลู่ศาสนา
๔.มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญ	๔.ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจ
๕.นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพ มาใช้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	๕.แสดงออกด้วยกิริยา วาจา ลักษณะไม่จงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์
๖.สนับสนุน และมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ในโอกาสต่างๆ	๖.มีพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๗.เชื้อสตัยสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตระหนักในหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ ของประชาชนและประเทศชาติ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	๗.มีพฤติกรรมส่อไปในทางขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘.มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อบกพร่อง ผิดพลาดขึ้น โดย คำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิและเสรีภาพของบุคคล	๘.ปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง ไม่ให้การต้อนรับ ในการทำหน้าที่ และไม่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ หรือมาติดต่อราชการ
๙.ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วย กฎหมาย กล้าคัดค้าน ได้แย้งหากเห็นว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ ถูกต้อง หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๙.บอกปิดความรับผิดชอบของตน เมื่อเกิดความ ผิดพลาด
๑๐.กล้าแจ้งเหตุ หากพบเห็นการกระทำผิด หรือการ กระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ	๑๐.ปฏิเสธ ไม่ให้ความร่วมมือ ในกระบวนการตรวจสอบ จากหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๑๑.ช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิด หรือได้รับการ ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	๑๑.อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เอื้อต่อการทำผิด ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๑๒.มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง	๑๒.ปฏิเสธ ละเลย เพิกเฉย ในการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนของประชาชน
๑๓.สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงาน	๑๓.ปิดบัง หรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ ประชาชน หรือผู้มาขอรับบริการ และผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง
๑๔.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย	๑๔.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทาง เศรษฐกิจ สังคม หรือความเชื่อทางการเมือง
๑๕.ใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างประหยัดและ คุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันเวลาและสถานการณ์	๑๕.อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ต่อ นักการเมือง หรือพรรคการเมือง
๑๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค เที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วย ความรวดเร็ว เต็มใจให้บริการ ปราศจากอคติ	๑๖.ใช้จ่ายเงินสุรุ่ยสุร่าย เกินฐานะานุรูปของตนเอง
๑๗.มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ข้างเคียงกำลังความสามารถ ที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา	๑๗.ประพฤติตนเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของราชการ

๑๘.มุ่งมั่นพัฒนา และรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสม	๑๘.แสดงกิริยา อาการ หรือพฤติกรรมส่อไปใน ลักษณะคุกคามทางเพศ
๑๙.เชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม	๑๙.ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๒๐.รับฟังความคิดเห็น พร้อมชี้แจง และอธิบายให้ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	๒๐.ไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลงานส่วนรวม สร้างความแตกแยก
๒๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดจากอคติ รัก โลภ โกรธ หลง กลัว	๒๑.กลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๒๒.วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	๒๒.กลั่นแกล้ง กล่าวหา ฟ้องร้อง ร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความจริง
๒๓.เป็นข้าราชการที่ดี น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักธรรมคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน	๒๓.ซื้อขายตำแหน่ง หรือวิทยฐานะโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
๒๔.เป็นพลเมืองที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาวินัย ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม	๒๔.คัดลอก หรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีขอบ จ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ในการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ
๒๕.ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด อุดม	
๒๖.เป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
๒๗.เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล	
๒๘.ยึดถือปฏิบัติ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ	

๒. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรม ที่ได้กำหนดไว้

๓. ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา ดูแลสอดส่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพณพงศ์ พวงทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๖



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ