

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนนาทมวิทยา

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nathomwittaya.ac.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nathomwittaya.ac.th>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- 2) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
- 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก โครงการบุคลากร “ครูดีประเภทต่างๆ” ประจำปี

พ.ศ. 2566

- 4) การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

- ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

โดยนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานบูรณาการเพิ่มเติมในหลักสูตร เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตาม

หลักสูตรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ส่งผลให้

การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์

บุคลิกภาพความเป็นผู้นำ รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในงานที่ทำ

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

## 2) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

- จัดการอบรม/สัมมนาร่วมกันเป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อปลูกฝังแนวคิดการเป็นข้าราชการที่ดีเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ โดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน อันเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่เข้ามาในระบบราชการครั้งแรกได้ปรับตัวให้เข้ากับระบบราชการ การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

## 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก โครงการบุคลากร “ครูดีประเภทต่างๆ” ประจำปี พ.ศ. 2566

- สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติโดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ ทุ่่มเท เสียสละมีความประพฤติดีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเป็นส่วนในการพิจารณาด้วย โดยนำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้วยประการหนึ่ง

## 4) การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2566

- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการเสนอขอความเห็นชอบต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน โดยนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

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

### 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

- กำหนดการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการประเมินความรู้อันรับการพัฒนาด้วยการทดสอบความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับตำแหน่งที่เข้ารับการพัฒนา โดยมีเนื้อหาประกอบด้วยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งกำหนดให้มีการประเมินระหว่างการพัฒนา รวมถึง

ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาเช่นกัน โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งไว้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้ง สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รวมถึงดำรงตนโดยนำจรรยาวิชาชีพอมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

## 2) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดไว้ ได้แก่ มีวินัยและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ รวมถึง ไม่ใช่เวลา และทรัพย์สินของทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง และเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคลมีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำ การอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

## 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก โครงการบุคลากร “ครูดีประเภทต่างๆ” ประจำปี พ.ศ. 2566

การคัดเลือก โครงการบุคลากร “ครูดีในดวงใจ” มีแนวคิดมาจากการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดีเด่นตามคู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งได้นำเอาประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 มาใช้เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ได้แก่

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโครงการบุคลากร “ครูดีในดวงใจ” ซึ่งต้องมีการตรวจสอบประวัติข้าราชการเกี่ยวกับ การดำเนินการทางวินัย โดยต้องไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย และไม่เคยอยู่ระหว่างการสอบสวนในคดีอาญา และนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นองค์ประกอบการคัดเลือกและเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่ การประเมินความประพฤติ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมี 50 คะแนน รวม 100 คะแนน สำหรับองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ แบ่งเป็น 4 หัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้

#### 4) การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

-นำพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มาเป็นองค์ประกอบการประเมิน โดยมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งการดำรงตนตามกฎหมาย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณธรรม ได้แก่ พัฒนาตนเองและสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานรวมถึง วินัยและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ดำรงตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นต้น

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู เพื่อปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรโดยนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการเพิ่มเติมในหลักสูตร ในหมวดของการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรได้

เพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ได้ออกสาร (ร่าง) หลักสูตรพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูเพื่อใช้ประกอบการจัดอบรมในคราวถัดไป

## 2) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

- จัดการอบรมสัมมนาร่วมกัน “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ของข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ฯ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ของระบบราชการ ปลุกฝังทัศนคติที่ดี สร้างจิตสำนึกของบุคคลให้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบของการทุจริต ให้ดำรงตนอย่างมีศักดิ์ศรีและดำเนินงานอย่างมีคุณภาพมีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลหลักความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ถือประโยชน์ของประเทศชาติและส่วนรวมเป็นสำคัญ

## 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก โครงการบุคลากร “ครูดีประเภทต่างๆ” ประจำปี

พ.ศ.2566

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบให้ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ ดำเนินโครงการบุคลากร “ครูดีในดวงใจ” ประจำปี พ.ศ. 2566 เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักและหน่วยงานเทียบเท่าในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศตนทุ่มเทเสียสละ มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ดีเด่น ให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ

## 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงเอกสารเนื้อหาหลักสูตรการอบรมเรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่ได้นำผลการจัดอบรมผู้เกี่ยวข้องโดยมีแผนดำเนินการต่อไป ส่วนการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ได้ดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาตนเอง ด้วยการเข้าร่วมการอบรมรูปแบบต่างๆ ทั้งในออนไลน์ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมจัดขึ้นด้วย โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการอบรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 100 จากการประเมินเนื้อหาหลัก 3 ส่วน ดังนี้

**กิจกรรมที่ 1** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากสื่อ Online และอื่นๆ ประกอบด้วย 3 ชุด กิจกรรม ดังนี้-

-ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม

- ชุดกิจกรรมที่ 2 ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

- ชุดกิจกรรมที่ 3 ความรู้และทักษะการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ 21

**กิจกรรมที่ 2** การอบรมพัฒนาการปฏิบัติงาน สำหรับโครงสร้างหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ในระยะนี้เป็นการอบรมพัฒนาการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม ดังนี้

- ชุดกิจกรรมที่ 1 ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม

- ชุดกิจกรรมที่ 2 ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

- ชุดกิจกรรมที่ 3 ความรู้และทักษะการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ 21

**กิจกรรมที่ 3** การติดตามและประเมินผล

นอกจากนี้ยังมีการนำผลการประเมินทางจริยธรรมไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่น ได้แก่การสร้างขวัญและกำลังใจนั้น ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศกำหนดจัดโครงการบุคลากร “ การปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาโดยนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือก และสำหรับผลการประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน(รอบ 6 เดือนประจักษ์งบประมาณ พ.ศ. 2566 มีกำหนดจะนำมาใช้พิจารณาในรอบที่ 2 (1 เมษายน 2566 ถึง 30 กันยายน 2566) เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนประเด็นการพิจารณาใหม่ จึงจำเป็นต้องดำเนินการชี้แจง และซักซ้อมความเข้าใจให้กับบุคลากรในสังกัดทราบล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการ จึงไม่สามารถดำเนินการได้ในช่วงเวลา รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566)

## 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจาก การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากจะขับเคลื่อนให้เป็นผลลัพธ์เชิงรูปธรรมนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะๆ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไปในอนาคต ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม



ผู้รายงาน

(นางสาวปริยานุช อาษาพันธ์)

ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ



ผู้บังคับบัญชา

(นายสุทัศน์ วังกะธาตุ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาทมวิทยา