

## คำนำ

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษานำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

โรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด.

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
ส่วนที่ ๒ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
- ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๒
- รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม	๔
- สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๕
- รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๖

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ได้แก่ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      โรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด.

ปีการศึกษา                                              ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                          ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม                      ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ.  
๒๕๖๖

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

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินกำหนดไว้ ๒ องค์ประกอบได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานและ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ และทั้ง ๒ องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมินดังนี้

**ผลสัมฤทธิ์ของงาน** ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ในการนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการทุกคนประเมินสมรรถนะหลักเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชนและประเทศชาติประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๒ บริการที่ดี

๑.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสอดคล้องกับประเภทตำแหน่งและสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ได้แก่

๒.๑ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

๒.๒ การพัฒนาผู้เรียน

๒.๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๔ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

๒.๕ ภาวะผู้นำครู

๒.๖ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ทั้งนี้การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลักหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนโดยกำหนดให้บุคลากรในโรงเรียน บันทึกข้อมูล รับทราบทุกคน ทั้งนี้เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและเมื่อสิ้นรอบ การประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๖ ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม การปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการ แสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมินโดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของ ผู้รับการประเมินใน ระหว่างรอบการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการ ประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ใน สมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมินแล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ ประเมินได้

๑.๗ โรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตามข้อซักถามเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตน

๑.๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๙ ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

## จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

คำจำกัดความ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ๕ ระดับ (๕คะแนน) มีดังนี้

ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต

- ◆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
- ◆ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความพึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ในการนี้ สมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ดังกล่าวสอดคล้องกับประกาศแนวปฏิบัติ (Do's & Don'ts) พฤติกรรมทางจริยธรรม ที่โรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. ประกาศไว้ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยจำแนกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง ๘ ข้อ ดังนี้

- ๒.๑ ควรกระทำ - ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๕ สันนิษฐานและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย

		- ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
		- ไม่ลบหลู่ดูแคลนต่อศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๒.๒	ควรกระทำ	- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบกฎหมาย
๒.๓	ควรกระทำ	- กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม
๒.๔	ควรกระทำ	- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง
		- ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่
๒.๕	ควรกระทำ	- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุราชการเสียหาย
๒.๖	ควรกระทำ	- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
๒.๗	ควรกระทำ	- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒.๘	ควรกระทำ	- เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล
	ไม่ควรกระทำ	- ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือด้อยค่าจากความแตกต่าง

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

โรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. ได้นำหลักการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนและแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งอยู่ในสมรรถนะหลักหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มาใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนในภารกิจของโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๖

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระดับการประเมินสอดคล้องกับจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดีประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

การที่ผู้ประเมินดำเนินการตามเงื่อนไขในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินโดยพิจารณาจากความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบซึ่งในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการอื่น ๆ อีกดังนี้

๔.๑ การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๕ การลงโทษทางวินัย

## **๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

### **๕.๑ ปัญหาอุปสรรค**

๑) การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน

๒) ผู้ประเมินไม่กล้าที่จะประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความเป็นจริง และช่วยเหลือกันทำให้ส่งผลต่อพยานหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน ที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย

๓) การให้ความร่วมมือหรือตระหนักความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

### **๕.๒ ข้อเสนอแนะ**

๑) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน

๒) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เพื่อผลักดันเป็นต้นแบบจริยธรรมขององค์กร



๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ในกระบวนการให้การศึกษาแก่นักเรียน เพื่อเติบโตเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมต่อไป

ผู้รายงาน



( ..... )

หัวหน้าฝ่ายงานบริหารบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



( ..... )

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด.