

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nst1.go.th/home/wp-content/uploads/2023/05/ประมวลจริยธรรมครู-2564.pdf>

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nst1.go.th/home/wp-content/uploads/2023/05/ข้อกำหนดจริยธรรม-2566.pdf>

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยนำหลักสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน กำหนดไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ และทั้ง ๒ องค์ประกอบ ให้พิจารณาประเมิน ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ในการนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ**

๑.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๒ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ร่วมกันกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๒) บริการที่ดี

๑.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๑.๕) การทำงานเป็นทีม

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

๒.๑) การคิดวิเคราะห์

๒.๒) การมองภาพองค์รวม

๒.๓) การดำเนินการเชิงรุก

๒.๔) การสืบเสาะหาข้อมูล

๒.๕) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

๒.๖) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

๒.๗) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

๒.๘) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม

ทั้งนี้ การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม



๑.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต ๑ ได้แจ้งเวียนประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน โดยกำหนดให้บุคลากรในสำนักงาน และในโรงเรียน บันทึกข้อมูลการรับทราบทุกคน ทั้งนี้ เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๖ ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน โดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

๑.๗ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต ๑ ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต ๑ เพื่อให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตอบซักถาม เกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติตน

๑.๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๙ ให้มีการเสนอผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)**

การนำการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” มีรายละเอียด ดังนี้

**คำจำกัดความ** การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง มี ๕ ระดับ (๕ คะแนน) 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
- เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความพึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้อาจอยู่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

ในการนี้ สมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” ดังกล่าว สอดคล้องกับประกาศแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ประกาศเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยจำแนกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง ๘ ข้อ ดังนี้

- |              |  |
|--------------|--|
| ๒.๑ ควรกระทำ | - ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข<br>- แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ |
| ไม่ควรกระทำ  | - ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย<br>- ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์<br>- ไม่ลบหลู่ดูแคลนด้อยค่าศาสนาในศาสนาหนึ่ง   |



- ๒.๒ ควรกระทำ - ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง  
ในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ฝ่าฝืนข้อกำหนด ระเบียบ  
กฎหมาย
- ๒.๓ ควรกระทำ - กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่เสื่อมเสีย ขาดคุณธรรม
- ๒.๔ ควรกระทำ - มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือ  
พวกพ้อง
- ไม่ควรกระทำ - ไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง  
- ไม่มีประโยชน์ทับซ้อนจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๒.๕ ควรกระทำ - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเหตุให้ราชการเสียหาย
- ๒.๖ ควรกระทำ - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ไม่ควรกระทำ - ไม่รับสิ่งของ หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดๆ เพื่อแลกกับการให้บริการ
- ๒.๗ ควรกระทำ - ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ศักดิ์ศรีของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา
- ๒.๘ ควรกระทำ - เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็กและยอมรับความแตกต่าง  
ของบุคคล
- ไม่ควรกระทำ - ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือด้อยค่าจากความแตกต่างของบุคคล

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ได้นำหลักการตามประมวล  
จริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติปฏิบัติตน และ  
แนวปฏิบัติ Do's & Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งอยู่ในสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้อง  
ชอบธรรมและจริยธรรม” มาใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนการเลื่อนเงินเดือน โดยการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารอบดังกล่าว นำมาซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและ  
มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนงานในภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

#### **๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

จากการกำหนดให้มีหลักสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต ๑ มีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และระดับการประเมินสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ประกาศใช้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 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 มาตรการป้องกันการทุจริตในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๓ การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

๔.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔.๕ การลงโทษทางวินัย

#### **๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

##### **๕.๑ ปัญหาอุปสรรค**

๑) การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลพฤติกรรมที่แสดงออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินที่ต้องรับรู้ความคาดหวังร่วมกันภายใต้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลประกอบดุลพินิจในการพิจารณาร่วมด้วยอย่างรอบด้าน

๒) ผู้ประเมินไม่กล้าที่จะประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามความเป็นจริง และช่วยเหลือกัน ทำให้ส่งผลกระทบต่อพยานหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน ที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย

๓) การให้ความร่วมมือหรือตระหนักความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังคงค่อนข้างน้อย

#### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

- ๑) การนำผลการประเมินในแต่ละรอบปีมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานทั้งด้านระบบงานและการพัฒนาตนเองของผู้ถูกประเมิน
- ๒) ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เพื่อผลักดันเป็นต้นแบบจริยธรรมขององค์กร
- ๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้น และส่งเสริมจริยธรรม และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม


#### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ในกระบวนการให้การศึกษาแก่นักเรียน เพื่อเติบโตเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมต่อไป

ผู้รายงาน

  
(นางสาวรัชฉัญญ์ แสงศรี)  
นิติกรชำนาญการ  
กลุ่มกฎหมายและคดี

ผู้บังคับบัญชา

  
(นายยงศักดิ์ เขาวนวิฑูฏ)  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑