

รายงานผลการการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 มิถุนายน 2568

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ดำเนินการดังนี้

- 1) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- 2) การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
- 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก ครูดีเยี่ยม - ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2568
- 4) การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งครู ตามมาตรา 19 (4) และมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้ใดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งครู ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลา 2 ปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและ บุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดและเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์กร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ รวมทั้ง สามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

1.2 การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

การจัดการอบรมโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้คำแนะนำรายละเอียดต่าง ๆ สร้างความเข้าใจ ชี้แจงบทบาทเป็นหน้าที่ วินัย และวัฒนธรรมในองค์กรให้ทราบ ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนา เพื่อปลูกฝังแนวคิด การเป็นข้าราชการที่ดีเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ โดยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

และพัฒนาเครือข่ายการทำงาน อันเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้ประสบการณ์และ การลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่เข้ามาในระบบราชการครั้งแรกได้ปรับตัวให้เข้ากับระบบราชการ การทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

1.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก ครูดีเยี่ยม - ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2568

การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทน ทุ่มเท เสียสละมีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเป็นส่วนในการพิจารณาด้วย โดยนำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรด้วย

1.4 การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ประเมินตามเกณฑ์ที่ก.ค.ศ.กำหนด โดยมีการประเมินในส่วนของคุณธรรมจริยธรรมในด้านที่ 3 ประกอบการพิจารณาอย่างเที่ยงธรรม โปร่งใส
- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินโดยนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

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

2.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

กำหนดการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องเข้ารับการประเมินและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมีเนื้อหาประกอบด้วยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งกำหนดให้มีการประเมินระหว่างการพัฒนา รวมถึงประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาเช่นกัน โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งไว้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ โดยต้องได้คะแนนประเมินระหว่างการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาในแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้ง สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รวมถึงดำรงตนโดยนำจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

2.2 การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ กำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาใหม่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดไว้ ได้แก่ มีวินัยและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ รวมถึง ไม่ใช้เวลา และทรัพย์สินของทางราชการเพื่อ

ผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง และเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติตนด้านจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคลมีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก โดยการคัดเลือก ครูตีเยี่ยม - ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2568

การคัดเลือก โดยการคัดเลือก ครูตีเยี่ยม - ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2568 มีแนวคิดมาจากการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นตามคู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งได้นำเอาประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 มาใช้เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์พิจารณาการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ได้แก่

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรม

4) ดำเนินถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ในการนี้ โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ จึงได้คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรที่มีคุณสมบัติควรได้รับรางวัล ครูตีเยี่ยม - ดีเด่น จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ซึ่งต้องมีการตรวจสอบประวัติข้าราชการเกี่ยวกับ การดำเนินการทางวินัย โดยต้องไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย และไม่เคยอยู่ระหว่างการสอบสวนในคดีอาญา และนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นองค์ประกอบการคัดเลือกและเกณฑ์การให้คะแนน

2.4 การประเมินผลปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (รอบ 6 เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ซึ่งผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
- องค์ประกอบที่ 2 การประเมินการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
- องค์ประกอบที่ 3 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับการประเมินในองค์ประกอบที่ 3 นั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้เกี่ยวข้องในฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. มีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
4. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึง

คุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงสิทธิเด็ก และยอมรับความแตกต่างของบุคคล
9. ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
10. มีวินัยและการรักษาวินัย

ซึ่งเป็นการประเมินที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ ที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมและดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีการประเมินและพัฒนาย่างเข้มแข็งตำแหน่งครูผู้ช่วย 5 ราย ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1) นางสาวธิดารัตน์ หนูด้วง | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก ภาษาอังกฤษ |
| 2) นางสาวณัฏฐา ทองเปรม | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก เกษตรกรรม |
| 3) นางสาวประกายฟ้า บุญหลาย | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก วิทยาศาสตร์ทั่วไป |
| 4) นางสาวมรรคม โคตรวงศ์ | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก นาฏศิลป์ |
| 5) นางสาวสุพัตรา คงคาสุริยฉาย | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก ภาษาอังกฤษ |
| 6) นายนิติพงษ์ ศรีทับทิม | ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอก เกษตรกรรม |

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน

3.2 การปฐมนิเทศข้าราชการแบบบรรจุใหม่

จัดการปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาอยู่ในองค์กรใหม่ โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้คำแนะนำรายละเอียดต่าง ๆ สร้างความเข้าใจ ชี้แจงบทบาทเป็นหน้าที่ วินัย และวัฒนธรรมในองค์กรให้ทราบ

3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการคัดเลือก ครูดีเยี่ยม - ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2568 และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานเพื่อเข้ารับรางวัลต่าง ๆ ตามโอกาส

เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักและหน่วยงานเทียบเท่าในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ พุ้มเทเสี่ยสละ มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ดีเด่น ให้ได้รับรางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเบญจมานุสรณ์ ได้รับรางวัลครูดีเยี่ยม - ดีเด่น และรางวัลอื่น ๆ ดังนี้

ครูดีเยี่ยม - ดีเด่น

รองผู้อำนวยการสถานศึกษาดีเด่น

- นางสาวแสงอุษา ประดิษฐ์ศิลป์
- นายภาธรณ์ สิริวรรณกุล

ครูดีเยี่ยม

- นางสาวเตือนใจ มุลยะ

ครูดีเด่น

- นางสาวพันธวิ เพชรราษฎร์
- นางสาวสุนันทา รอดโต
- นางสาวกรรณิการ์ บวรสถิตย์
- นางสาวนงศมน กำเนิดเกาะ
- นายอโนชา สินธุนาคิน

รางวัล “ครูสภา” ประเภทครู ในจังหวัดจันทบุรี

- นายศุภร์เกษม ปรงผล

รางวัล “ครูสดี” ประเภทครู ในจังหวัดจันทบุรี

- นางสาวนงศมน กำเนิดเกาะ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

- 4.1 การพัฒนาข้าราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเมินและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย
- 4.2 การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่
- 4.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ

โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประกาศเกียรติคุณยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

- รองผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น
- ครูดีเยี่ยม

- ครูดีเด่น
- รางวัล“ครูสภา” ประเภทครู ในจังหวัดจันทบุรี
- รางวัล“ครูสุคติ” ประเภทครู ในจังหวัดจันทบุรี

4.4 การให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาใช้ประกอบการให้ขวัญ กำลังใจ และรางวัล ดังนี้

- การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การเลื่อนเงินเดือน
- การยกย่อง ชมเชยในที่ประชุม หรือวารสารประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เนื่องจาก การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม หากจะขับเคลื่อนให้เห็นผลลัพธ์เชิงรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการกำกับติดตามผลเป็นระยะ ๆ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไปได้ในอนาคต

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

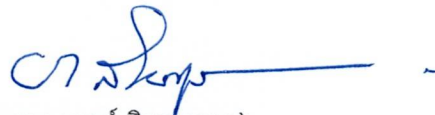
(นางธัญทิพา คำจุมจัง)

หัวหน้างานบุคคล

ความเห็นของรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

เห็นชอบและให้ข้อมูล, เลข ๓๐ พ.ค.๖๕

ลงชื่อ



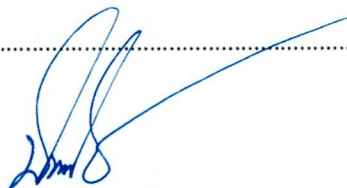
(นายภาธรณ์ สิริวรราชกุล)

รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน

ทพ

ลงชื่อ



(นายปริยวิศว์ วงษ์จันทร์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมานุสรณ์