



การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
กลุ่มบริหารงานบุคคล
ปี พ.ศ. 2566

โรงเรียนนาอินวิทยาคม

ตำบลนาอิน อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนนาอินวิทยาคม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนาอินวิทยาคม ซึ่งการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

โรงเรียนนาอินวิทยาคม ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 จัดส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 1.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ
- 1.4 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนาอินวิทยาคม ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ
- 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสม
- 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีละ 2 ครั้ง
- 1.7 มีการยกย่องชื่นชมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- 1.9 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- 2.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
- 2.2 ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนอง คลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- 2.3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- 2.4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 2.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือสัมพันธ์ส่วนตัว
- 2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- 1.1 แสงดอกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งกายกริยาหรือทางวาจา
- 1.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงผลประโยชน์โดยมิชอบ
- 1.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา
- 1.4 กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม
- 1.5 ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ
- 1.6 เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ

3. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวย
- 3.3 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก
- 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 3.7 การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก
มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

- 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- 4.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในการกฎหมายเพียงแต่
ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

- 4.1 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 4.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือ และไม่ให้การ
สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรขาด
ความกระตือรือร้น และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน



(นางณัฏฐา อุ่นแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงเรียนนาอินวิทยาคม

ผู้รายงาน