



เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผน ย่อยการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบโดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้ หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่าง โปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดีขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้ง สนองนโยบาย รัฐบาล ด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น ข้อเท็จจริง สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้อพิจารณา ๑.เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายงานการแสดงผลงานสุจริตของผู้บริหาร ๒.เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์โรงเรียน บ้านคลองไม้แดง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวกานต์พิชชา สมหาใหญ่)
ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิการตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง ปีงบประมาณ ปีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง URL ที่เผยแพร่ <http://klongmaidang.ac.th/th>

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง ตำบลปากหมาก อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

๒. ข้อกำหนดจริยธรรมของโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านพัฒนา ด้านการประเมิน ด้านการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๖ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริหารทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำหน้าที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลียงกระทำการไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำสิ่งไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแก หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลง
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงานและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน ๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดย ตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมการใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ๖.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓.ปฏิบัติงานด้วยความประหมัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔.เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕.แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำริมาใช้ในการทำงาน ๓. การตัวอย่างที่ดีและไม่ประพฤติดนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่หน่วยงานราชการ ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในการบริหารงานกับสถานศึกษา

๕.๒ ศึกษาวรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่นองค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบหรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวกานต์พิชชา สมเขาใหญ่)

ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ผู้บังคับบัญชา

(นายวิจารณ์ คงระเรื้อย)

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองไม้แดง