



การประเมินจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ



โรงเรียนบ้านป่าหวาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านป่าหวาย ตำบลป่าหวายนั่ง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น

ที่ พิเศษ/๒๕๖๖

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหวาย

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติ และระดับสากล พร้อมทั้งสนองนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐนั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช.ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

ข้อพิจารณา

- เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการแสดงผลงานของสุจริตของผู้บริหาร
- เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์โรงเรียนบ้านป่าหวาย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายศรีธน แสงศรีเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกแต้

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหวาย

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ โรงเรียนบ้านป่าหวาย

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปีที่รายงาน วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านป่าหวาย

URL ที่เผยแพร่ : <http://bpw.kkzone๑.go.th/>

๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านป่าหวาย ตำบลป่าหวายนั่ง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

๒. ข้อกำหนดจริยธรรมของโรงเรียนบ้านป่าหวาย

ชื่อการดำเนินการ หรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมิน ด้านการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๖ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

| รายละเอียดการประเมิน | พฤติกรรมทางจริยธรรม |
|---|--|
| <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> | <p>๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ไม่มีการกระทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> |
| <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> | <p>๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์</p> <p>๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริหารทรัพย์สิน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว</p> <p>๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวัน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว</p> <p>๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว</p> |
| <p>๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม</p> | <p>๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบกฎหมาย</p> <p>๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน</p> <p>๓. หลีกเลี่ยงกระทำการไม่สมควร ปราศจากเหตุผล และความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำสิ่งไม่ถูกต้อง</p> <p>๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชน หรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน</p> |
| <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> | <p>๑. มีการปฏิบัติ และบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ</p> <p>๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน</p> |

| รายละเอียดการประเมิน | พฤติกรรมทางจริยธรรม |
|---|---|
| | <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้อง หรือบุญคุณส่วนตัว</p> |
| <p>๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และจิตสาธารณะ</p> | <p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์การ</p> <p>๓. ไม่ใช่ข้อมูล หรือตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง หรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน แม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p> |
| <p>๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> | <p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียด รอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเท และกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p> |
| <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> | <p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเหมาะสม ทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน</p> <p>๒. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำริสมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. การเป็นตัวอย่างที่ดี และไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสีย หรือมลทินมัวหมองมาสู่ราชการ</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลาอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัดอดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหรา และไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว</p> <p>๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p> |

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการ และเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการสรรหาเจ้าหน้าที่รัฐ

๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้ และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษา และได้ผู้นำที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ในการบริหารงานกับสถานศึกษา

๕.๒ ศึกษาวรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน จุฑาทิพย์

(นางสาวจุฑาทิพย์ ปกป้อง)

ตำแหน่ง ครู คศ.๑ โรงเรียนบ้านป่าหวาย

ผู้บังคับบัญชา 

(นายศรีธัน แสงศรีเรือง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสภคเต้

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าหวาย