



รายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้
ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ

โทร. 0 2628 6162 โทรสาร 0 2628 6138

Website : acc2.moe.go.th E-mail : accmoe@sueksa.go.th

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

กระบวนการงานที่ ๑

การประเมินผลปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานภาครัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <https://acc2.moe.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- ๑) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(อยู่ระหว่างรับฟังความคิดเห็น)

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <https://acc2.moe.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้เป็นองค์ประกอบการประเมินฯ โดยมีค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

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

๒.๑ การประเมินผลปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ค่าน้ำหนักร้อยละ ๗๐ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ และการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ ค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐

โดยแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหัวข้อการประเมิน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑๐ คะแนน ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- ๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๓) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- ๔) ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม
- ๕) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัด และรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๙) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑๐) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ

๒.๒ การประเมินผลปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะดำเนินการปีละ ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๑ คือ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบการประเมินที่ ๒ คือ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ มีความตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเต็มใจในการให้บริการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ โดยรวมกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากร

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ดังนั้น การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นต่อการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

กระบวนการงานที่ ๒

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีครูแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานภาครัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <https://acc2.moe.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- ๑) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๒) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
(อยู่ระหว่างรับฟังความคิดเห็น)

URL ที่เผยแพร่

- ๑) www.ops.moe.go.th
- ๒) <https://acc2.moe.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑) ประชุมทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) ประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ

๓) หน่วยงานดำเนินการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็น “คนดีศรีแห่ง สป.”

๔) ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อจากหน่วยงาน

๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาเป็นแนวทางในการประเมินเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่สมควรได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีแห่ง สป.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๕ หัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และผลงานดีเด่น ซึ่งแต่ละหัวข้อมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน คือ ๒๐ คะแนน และมีคะแนนรวมสุทธิ ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ก. การครองตน (๒๐ คะแนน)

๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา

๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย

๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. การครองคน (๒๐ คะแนน)

๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ

๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์

๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน

ค. การครองงาน (๒๐ คะแนน)

๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน

๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน

๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม

ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (๒๐ คะแนน)

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จ. ผลงานเป็นที่ประจักษ์ (๒๐ คะแนน)

๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม

๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้

๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ “คนดีศรีศรีแห่ง สป.” เป็นการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และสมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในองค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ได้รับการยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีศรีแห่ง สป.” ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้าย ได้

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ดังนั้น การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นต่อการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำมาตราฐานทางจริยธรรมมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

กระบวนการงานที่ ๓

การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมสำหรับกรรมการจริยธรรม

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานภาครัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าว ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๔ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่

๑) www.ops.moe.go.th

๒) <https://acc2.moe.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑) ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒) ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

(อยู่ระหว่างรับฟังความคิดเห็น)

URL ที่เผยแพร่

๑) www.ops.moe.go.th

๒) <https://acc2.moe.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมสำหรับกรรมการจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน ข้อ ๖ กำหนดให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการ
จริยธรรมขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ
โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อให้
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรมผ่านระบบ
แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบ และวิธีการสรรหา ดังนี้

๑) องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการที่ได้รับเลือก
จากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง
และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการที่ได้รับการคัดเลือก
ของส่วนราชการนั้น จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| (๕) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
งานด้านจริยธรรม | เป็นกรรมการ
และเลขานุการ |

๒) วิธีการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรม

(๑) ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เสนอชื่อผู้ซึ่งเห็นสมควร
เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม และร่วมกันพิจารณา
คัดเลือก เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ จำนวน ๑ คน และกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ จำนวน ๒ คน

(๒) ให้ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ
เสนอชื่อข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ คน พร้อมกรอก
แบบประวัติกรรมการจริยธรรม ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการ
สรรหา โดยวิธีการลงคะแนนแบบลับจากผู้ถูกเสนอชื่อทั้งหมด ในกรณีที่ผู้ได้รับการเสนอชื่อมีคะแนนเท่ากัน
ให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อทั้งหมดลงคะแนนแบบลับจากผู้ที่ได้คะแนนเท่ากันให้เหลือหนึ่งคน

(๓) ให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เสนอชื่อข้าราชการพลเรือน
พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการ จำนวน ๑ คน พร้อมกรอกแบบประวัติ
กรรมการจริยธรรม ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเสนอชื่อดังกล่าวให้ปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกจากรายชื่อที่ได้รับการเสนอ ให้เหลือจำนวน ๒ คน

๓) ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และดำเนินการประเมินทางจริยธรรม
ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของประธานกรรมการและกรรมการจริยธรรม โดยการประเมิน
ประธานกรรมการจริยธรรม และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
และรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมพิจารณาดำเนินการ การประเมินกรรมการจริยธรรมที่เป็นข้าราชการพลเรือน

พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการ ให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน และผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) เป็นผู้ประเมินบุคคลดังกล่าว

๔) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการรับรองคุณสมบัติของประธานกรรมการและกรรมการตามแบบรับรอง รายชื่อบุคคลเพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรม แล้วนำข้อมูลเข้าสู่ระบบโดยการแนบไฟล์หลักฐาน ในรูปแบบออนไลน์ตามคู่มือการใช้งานระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์สำหรับ ส่วนราชการไปยังศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

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

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมกำหนดให้การประเมิน ทางจริยธรรมของประธานกรรมการและกรรมการจริยธรรม เป็นไปตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ที่กำหนด โดยแบบการประเมินฯ มี ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วยข้อคำถาม ๑๐ ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์ ๓ คะแนน ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีการปฏิบัติกรณีเหล่านี้ ๒ คะแนน คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ ๑ คะแนน ไม่ทราบ ๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน เกณฑ์การประเมิน มี/ไม่มี โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

ข้อคำถามสำหรับประเมินประธานกรรมการจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจ หรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณา ความดีความชอบของบุคคล
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กร ในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

สรุปการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป) ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน (เกณฑ์การประเมิน มี/ไม่มี)

แนวทางการพิจารณา
๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ
๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ

สรุปการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ ผ่าน (ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ)
 ไม่ผ่าน (มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง)

ข้อความสำหรับประเมินกรรมการจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคิดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

สรุปการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป) ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน (เกณฑ์การประเมิน มี/ไม่มี)

แนวทางการพิจารณา
๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ
๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ

สรุปการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ ผ่าน (ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ)
 ไม่ผ่าน (มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ประธานกรรมการและกรรมการจริยธรรม ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นคณะกรรมการจริยธรรม ทั้ง ๗ ราย มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนด (มากกว่า ร้อยละ ๗๐) ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบันทึกข้อมูลประวัติ และผลการประเมินฯ ผ่านระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ ตามที่ ก.พ. กำหนด และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอชื่อให้สำนักงาน ก.พ. ประกาศแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของสวนราชการ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสวนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในสวนราชการมีพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในสวนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในสวนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในสวนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของสวนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในสวนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าสวนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในสวนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าสวนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของสวนราชการ

(๑๐) คุมครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของสวนราชการ

(๑๑) คุมครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มีผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) สงเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายสวนราชการ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม


ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ดังนั้น การนำพฤติกรรม
ทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นต่อการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ
โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การคัดเลือก
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำมาตราฐานทางจริยธรรม
มาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ผู้รายงาน 

(ว่าที่ ร.ต. ปิยะภัทร์ นิลากรณ์กุล)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้รายงาน 

(นางจิตฤดี ขวัญพุดม)

ตำแหน่ง รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายยศพล เวณุโกเศศ)

ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.

และหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ