

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
ตามเกณฑ์การประเมิน ITA
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมขวัญมุกดา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันอังคารที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมขวัญมุกดา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ที่ ๑๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม)
๒.๒ การให้บุคคลที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การกำหนดแนวทางการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓.๒ การกำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

หมายเหตุ : ระเบียบวาระการประชุมฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ที่ ๒๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประธาน แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการให้ความดีความชอบ และเป็นการส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม) ตามคำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ที่ ๒๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารหมายเลข ๑) โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. คณะทำงาน

๑.๑ นายจรณเดช บุปผาชาติ	ผอ.สพม.มุกดาหาร	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายโชคชัย จันทะโสสถ์	รอง ผอ.สพม.มุกดาหาร	รองประธานกรรมการ
๑.๓ ส.ต.ท.สุชาติ สุวรรณเลิศ	รอง ผอ.สพม.มุกดาหาร	รองประธานกรรมการ
๑.๔ นางสุนธรมาศ บุปผาชาติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๑.๕ นางสิริรัตน์ ใจทาน	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	กรรมการ
๑.๖ นายบรม สุรมิตร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ	กรรมการ
๑.๗ นายจิรนิษฐ์ อินอุ่นโชติ	นิติกร ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๒) กำหนดแนวทางการพัฒนามาตรฐาน มาตรการ และรูปแบบการส่งเสริม สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

(สำเนา)



คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ที่ ๑๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้บัญญัติว่ามาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่วและ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนและพัฒนากลไกการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมและให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| ๑. นายจรณเดช บุปผาชาติ | ผอ.สพม.ภูเก็ต | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายโชคชัย จันทะโสสถ์ | รอง ผอ.สพม.ภูเก็ต | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ส.ต.ท.สุชาติ สุวรรณเลิศ | รอง ผอ.สพม.ภูเก็ต | รองประธานกรรมการ |
| ๔. นางสุคนธ์มาศ บุปผาชาติ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๕. นางสิริรัตน์ ใจทาน | นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ | กรรมการ |
| ๗. นางอารี นามบุญเรือง | นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่ม
พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา | กรรมการ |

๗. นายจิรนิติ อินอุ้นโชติ นิติกร ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหารให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๒) กำหนดแนวทางการพัฒนามาตรฐาน มาตรการ และรูปแบบการส่งเสริม สนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบคำถามทางจริยธรรม และให้ข้อเสนอแนะการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการส่งเสริมและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านจริยธรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร แก้ไขปัญหาอุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

๕) ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงาน มอบหมายโดยให้คณะทำงานมีวาระตั้งแต่คำสั่งนี้เป็นต้นไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจรณเดช บุปผาชาติ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม)

๒.๑.๑ เรื่องเดิม

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA แนวทางการประเมิน ITA และเครื่องมือการประเมิน ITA ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๒.๑.๒ ข้อเท็จจริง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ขอเรียนว่า สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งคำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ เครื่องมือ ๑๐ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม)ข้อ ๐๓๙-๐๔๑กำหนดให้หน่วยงาน เผยแพร่ข้อมูลการดำเนินการของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
๐๓๙	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๐ แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ *กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์ กรกลาง บริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ	หน่วยงานของรัฐมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องยึดถือปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม (ถ้ามี) และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดต้องยึดถือและปฏิบัติ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบและปฏิบัติ และให้ผู้รับบริการ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน ได้รับทราบโดยทั่วกัน เช่น ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน/แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของกองทัพเรือ (ถ้ามี) ฯลฯ
		๐ แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน *กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง	หน่วยงานของรัฐมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่หน่วยงานจัดทำขึ้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมหรือค่านิยมขององค์กร หรือจรรยาวิชาชีพหรือจรรยาบรรณ หรือหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ฯลฯ (ถ้ามี) บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
0๔๐	การขับเคลื่อนจริยธรรม	๐ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย *เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
		(๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม โดยอาจมอบหมายผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มงาน/ส่วนงาน/ฝ่ายงานหรือคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับจริยธรรมประจำหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำตอบคำถาม โดยมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมและช่องทางการติดต่อ เช่นหมายเลขโทรศัพท์ อีเมล สถานที่ติดต่อบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
		(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐมีการจัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)
		(๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	หน่วยงานของรัฐมีหลักสูตรที่แสดงเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ รายงานผลการจัดกิจกรรม เป็นต้น <u>ตัวอย่างการฝึกอบรมและกิจกรรม เช่น</u> <ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรมโดยนำเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ไปบรรจุเป็นหัวข้อวิชา หรือนำไปสอดแทรกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินการ อาทิ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง หลักสูตรการพัฒนานัก

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
			<p>บริหารระดับสูง หรือ หลักสูตร การฝึกอบรมการเป็นข้าราชการที่ดี/เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ดี ให้กับข้าราชการ/บุคลากรที่บรรจุ ใหม่ เพื่อให้มีการประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม หรือ</p> <ul style="list-style-type: none">● การฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยนำหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (๕ ระดับ) ตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ไปใช้ดำเนินการ หรือ● การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน อาทิ การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นแบบอย่างที่ดี กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสัมมนา/ชี้แจง เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม หรือ● การแสดงนโยบายหรือเจตนาารมณ์ของ ผู้บริหารหน่วยงานในการส่งเสริมจริยธรรม อาทิ ประกาศ คำสั่ง (ถ้ามี) โดยเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่น ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน หรือผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)
๐๔๑	การประเมินจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ	๐ แสดงรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานการนำผล การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินพฤติกรรมและการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการ หนึ่ง ที่ได้ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
		๐ แสดงการกำหนดให้มีการนำผล การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ ประกอบการ พิจารณาในหลักเกณฑ์บริหาร	หน่วยงานของรัฐต้องแสดงการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการ พิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดย แสดงให้เห็นถึง

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	คำอธิบายเพิ่มเติม
		ทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง เป็นการ ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> ● การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/ สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือ วินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา หรือ ● การกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับ การประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้อง กับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ หน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อน บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับ เข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ

นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดแบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ที่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ข้อ ๐ ๔๑ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ
ประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง /ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน
สมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความ
เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น (เอกสารหมายเลข ๒)

๒.๑.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

๒.๑.๔ มติที่ประชุม.....

.....

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ
ปีงบประมาณ
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม
URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

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

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

หมายเหตุ

กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม (เอกสาร
หมายเลข ๒)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....
.....
.....

ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ตำแหน่ง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การกำหนดแนวทางการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๑.๑ เรื่องเดิม

คณะทำงานการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติรับทราบเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม) ข้อ ๐ ๔๑ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง รวมทั้งนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ตลอดจนรับทราบแบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนด รายละเอียดตามระเบียบวาระที่ ๒.๑

๓.๑.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร มีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม) ข้อ ๐ ๔๑ เห็นควรกำหนดแนวทางการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

๓.๑.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา กำหนดแนวทางการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ต่อไปด้วย

๓.๑.๔ มติที่ประชุม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓.๒ การกำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร

๓.๒.๑ เรื่องเดิม

คณะทำงานการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติกำหนดแนวทางการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร รายละเอียดตามระเบียบวาระที่ ๓.๑

๓.๒.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า เพื่อให้การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย เห็นควรพิจารณากำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วขอให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบ จัดส่งข้อมูลการดำเนินการให้กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและบริหารข้อมูลกำลังคน เพื่อนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของกลุ่มบริหารงานบุคคล เมนู “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ITA)” เมนูย่อย “O ๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” อีกช่องทางหนึ่ง โดยเผยแพร่ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ นำเข้าข้อมูลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ระบบ ITAS) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามระยะเวลาที่กำหนดในปฏิทินการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป

๓.๒.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณากำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคอาหาร ต่อไปด้วย

๓.๒.๔ มติที่ประชุม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ วัน/เดือน/ปี: ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖	
หัวข้อ: ชุดเอกสารตามระเบียบวาระการประชุม และงานนำเสนอ (PowerPoint) ประกอบการประชุม คณะกรรมการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมขวัญมุกดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ ามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ชุดเอกสารตามระเบียบวาระการประชุม และงานนำเสนอ (PowerPoint) ประกอบการประชุมคณะกรรมการ การประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมขวัญมุกดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร	
Link ภายนอก: ไม่มี	
หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
สิทธิพงษ์ เมืองโคตร (นายสิทธิพงษ์ เมืองโคตร) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖	จรณเดช บุปผาชาติ (นายจรณเดช บุปผาชาติ) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร วันที่ ๒๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖