

ประกาศ

เจตนารมณ์ นโยบาย
No Gift Policy
จากการปฏิบัติหน้าที่

ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงเรียนสุวรรณคือนันต์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย



NO  **Gift Policy**
งดรับ งดให้ของขวัญ





ประกาศโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา

เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา

โรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างความศรัทธา และเชื่อมั่นแก่สังคมว่าโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยาเป็นองค์กรธรรมาภิบาลในฐานะผู้บริหาร โรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา จึงขอประกาศเจตจำนงในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้พร้อม รับผิดชอบ และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งนี้ขอให้บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นปฏิบัติงานตามภารกิจด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และปราศจากการทุจริตภายใต้นโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความโปร่งใส คือ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินการกิจของหน่วยงาน รวมถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และมีระบบการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่ชัดเจน

๒. ด้านความพร้อมรับผิด คือ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างเต็มประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายระเบียบ วิธีการที่ถูกต้อง รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการบริหารงาน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา

๓. ด้านความปลอดจากการทุจริต คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือรับสินบน

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คือ ไม่ยอมรับการทุจริตทุกประเภทและไม่เพิกเฉย ที่จะดำเนินการเพื่อยับยั้งการทุจริตในหน่วยงาน

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คือ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อำนวยความยุติธรรมและมีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณ และการมอบหมายงาน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

(นายอนุชิต กมล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา



Announces Office of Sawanananwittaya School
Good intentions in administration.

.....

Sawanananwittaya School Focus on corporate governance. Governance, with emphasis on the prevention and suppression of corruption and misconduct. To build faith and believe the society that the Office of Sawanananwittaya School. Corporate Governance as an Executive Office of Sawanananwittaya School. We would like to announce our intention to manage our business with honesty.

Honestly transparent Can check We are responsible for all types of fraud and corruption. Everybody is committed to the mission with honesty, integrity, and corruption-free under the following policies.

1. Transparency: We are required to reveal information regarding the implementation of official tasks and procurement, provide opportunities for the general public or stakeholders to participate in OPSE's inspection, and establish a precise administration and management system in dealing with complaints.

2. Accountability: We intend to carry out our tasks efficiently, abide by laws and Regulations, follow our processes lawfully, and uphold responsibility and accountability when Making decisions, while operating relevant administration and management systems, to gain Credibility from the general public.

3. Corruption-free: We intend to carry out our tasks honestly and refrain from using our positions for personal benefits such as bribery or special perks.

4. Organizational Culture and integrity: We will not tolerate any forms of corruption and will put an end to any corruption found in our organization.

5. Organizational Work Ethics: We will set up concise performance standards and Systems relating to management of personnel, budget and job assignments to ensure Equitability and accountability.

Hereby announced to be acknowledged and practiced by all involved

Given on 20th May 2025

(Mr. Anuchit Kamon)

School Director of Sawanananwittaya School



ประกาศโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา
เรื่อง นโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายให้สถานศึกษาปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๖วรรคหนึ่ง ที่บัญญัติว่าห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนด และตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๖(๑) ที่กำหนดไม่เรียกรับหรือยอมรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไปนั้น

และสอดคล้องกับประกาศโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต (เจตจำนงสุจริต) ข้อที่ ๔ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ด้วยการไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เป็นไปในลักษณะรับสินบนหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา ให้ตระหนักถึงการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาสำคัญที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันจัดให้หมดสิ้นไปและดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกาศเจตจำนงสุจริต ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จึงมีนโยบายไม่รับของขวัญในทุกเทศกาล (No Gift Policy) “เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร” เป็นการหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

จึงประกาศมาให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายอนุชิต กมล)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสวรรคค่อนันต์วิทยา



Declaration of intention No Gift Policy (No Gift Policy) Fiscal Year 2025

The Office of the Basic Education Commission has a policy for the school to comply with the Constitution on Prevention and Suppression of Corruption B.E.2018, section 126 paragraph one that stipulates that No government officers shall receive any property or any other benefit which may be calculated in the form of money from any person. Other than assets or reasonable benefits under the law, rules or regulations issued by virtue of the law and except for the receipt of assets or any other benefits in an ethical manner in accordance with the rules and amounts prescribed by the NACC ITA and according to the Civil Service Code of Ethics, Article 6 (1), which specifies not to demand, accept or accept or allow others to demand, accept or accept gifts on behalf of themselves or their relatives, whether before or after holding office or performing duties whether related to or not related to the performance of duties unless it is given by ethics or is a traditional gift or to the general public.

In accordance with the announcement of the Sawananan wittaya School Re: Policy on Integrity and Transparency without Corruption (Integrity Intent) Article 4 Do not seek personal benefits by not accepting assets or any other benefits that are in the form of bribes or conflicts of interest Announced on May 20, 2025.

In order to prevent corruption and misconduct of government officials. All staff and personnel in Sawananan wittaya School is aware of corruption. It is an important problem that all sectors must work together to eliminate. The operating in accordance with the policy of the Office of the Basic Education Commission and the declaration of good intentions of Sawananan wittaya School. Therefore, there is a policy of not accepting gifts in all festivals (NO GIFT POLICY) "Change gifts to be blessings". This is to avoid actions that may affect discretion or decision-making in the performance of duties, which leads to discrimination or creates a conflict of interest.

Therefore announced and strictly adhered to

Announced on 26 May 2025

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' with a loop at the top and a horizontal stroke across the middle.

(Mr. Anuchit Kamol)

Director of Sawananan wittaya School

ภาพประกอบการประกาศเจตนารมณ์ (No Gift Policy)

โรงเรียนสวรค์อนันต์วิทยา





การสร้างวัฒนธรรม

NO GIFT POLICY

โรงเรียนสวรค้อนันต์วิทยา



ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม

โรงเรียนสวรรคคณ์ันต์วิทยา

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็ถือว่าเป็นเครื่องมืออันดับต้น ๆ ที่หลายองค์กรนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพราะจากการวิจัยถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระดับโลก พบว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจนพนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรดังกล่าวยืนหยัดอยู่ในกระแสความนิยมและรักษาความ มีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) : การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของทุกคนตั้งแต่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาล้วนแล้วแต่ มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบเจอกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness / Candor) : สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นโยบายขององค์กรนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกันหากองค์กรมีบุคคลที่ปิดกั้นหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารรถทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็จะมีวัฒนธรรมที่เป็นของตัวเองไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์บุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) : ปัจจัยที่สำคัญมากอีกสิ่งหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด ที่ขาดเสียมิได้นั้นก็คือ ความไว้วางใจ และการยอมรับในตัวบุคลากรในองค์กรหลาย ๆ ครั้ง ที่พนักงานในองค์กรมักจะมีคำถามในใจว่า ทำไมองค์กรจะต้องว่าจ้างที่ปรึกษาประจำเข้ามาบริหารงานเกือบทุกหน่วยงาน/ฝ่ายงาน/แผนกในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานในองค์กรอาจคิดไปได้ว่า ผู้บริหารไม่ได้ไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ตนเองได้สัมภาษณ์เขาหรือเธอเข้ามาร่วมงานกับองค์กรด้วยตนเองหากเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานรวมทั้งอาจส่งผลเสียในระยะยาวต่อผลประโยชน์ของธุรกิจอย่างใหญ่หลวงได้ด้วยนอกจากนี้หากผู้บริหารต้องการความคิดเห็นใดๆ จากพนักงานก็อาจจะไม่มีพนักงานคนใดประสงค์ที่จะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใด ๆ ที่จะทำให้องค์กรยั่งยืนได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธะสัญญา (Commitment) : การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น บุคคลกรทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาร่วมกัน ว่าทุกคนจะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง และไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจเขียนออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กร อย่างยั่งยืนนั้น สัญญาใจหรือพันธะสัญญาทางใจ ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลไม่ควรมองข้าม เพราะหากผู้บริหารองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกที่สัมผัสได้ถึงพันธะสัญญาดังกล่าวให้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรทุกคนโอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมกัน เป็นหนึ่งเดียวความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมถึงอย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการขจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) : ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบันหรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรค ประการสำคัญประการหนึ่งในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปิดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งในองค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดี หรือความสามัคคีของคนในองค์กรหรือในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) : ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารหรือนักบริหารงานบุคคลสามารถขจัดความขัดแย้งหรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันทีทันใด ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรเห็นชอบและพูดเป็นเสียงเดียวกัน หรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) : คำว่าการตัดสินใจในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารล้าที่จะบอกกับพนักงานทุก ๆ คน หรือล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ให้กับพนักงานได้เห็นเป็นตัวอย่างได้ มิใช่เพียงติดประกาศ หรือแถลงเป็นนโยบายเท่านั้นรวมไปถึงการล้าที่จะตัดสินใจ พิจารณาบริหารจัดการกับพนักงานซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

๘. การรวมพลัง (Synergy) : ไม่ว่าจะเป็นการสร้างหอไอเฟลหรือกาแพงเมืองจีนหรือการเสริมสร้างความ เป็นประชาธิปไตย ต่างก็มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน นั่นก็คือ การรวมพลังของทุกคน เพราะแม้กระทั่งมดตัว เล็กๆ หากรวมพลังกันหรือผนึกพลังกันหลาย ๆ ตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ ๆ กลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) : องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะหาความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนประสบความสำเร็จได้ตั้งใจมุ่งมั่นทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรเพราะมิฉะนั้น จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) : หากเปรียบเทียบกับคำพระที่ว่า “อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” แล้ว มีความคล้ายคลึงกันตรงที่ว่า ชีวิตทุกชีวิตย่อมจะต้องมีการเกิด แก่ เจ็บ และตายฉับใดฉับนั้น องค์กรก็ย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลา ที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ต้องการจะเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรก็ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหารคนองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๙ ประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงจะถือได้ว่าท่านได้ดำเนินธุรกิจมาในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ของโรงเรียนสวรรคคณันต์วิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ นายอนุชิต กมล ผู้อำนวยการโรงเรียนสวรรคคณันต์วิทยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร ค่านิยม และแนวทางที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในสังกัด ได้ยึดถือปฏิบัติเกี่ยวกับการให้หรือรับ ของขวัญหรือของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันการกระทำ อันมีผลต่อ การใช้อำนาจในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลตามแผน ปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดำเนินการกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน แสดงเจตนารมณ์โดยประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

โรงเรียนสวรรคคณันต์วิทยาได้ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นหน่วยงานที่ บุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งใน ก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำ อันมีผลต่อคุณพินิจ หรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำกับดูแลบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด และกำหนดให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน จัดทำรายงานการรับของขวัญและของกำนัล ตามนโยบาย No Gift Policy เป็นรายบุคคล และ รายกลุ่มงาน สรุปรอบ ๖ เดือน และ ๑ ปี งบประมาณ เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตาม นโยบาย No Gift Policy อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มอบนโยบายและสร้างความตระหนักรู้ เกี่ยวกับการไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

นายอนุชิต กมล ผู้อำนวยการโรงเรียนสวรรคคณันต์วิทยา ได้มอบนโยบาย และอบรมบรรยายพิเศษ เรื่อง นโยบาย No Gift Policy และสร้างคุณธรรมและความ โปร่งใส ภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล ในโรงเรียนสวรรคคณันต์วิทยาเพื่อสร้างความตระหนักรู้และปลูก จิตสำนึกให้แก่บุคลากรในสังกัดทุกคน ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในก่อนขณะและหลังการปฏิบัติหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องและปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๓. กิจกรรม : ปลุกจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรม การปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการปฏิเสธการรับ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำ อันมีผลต่อดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือก ปฏิบัติหรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการ ทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๔. กิจกรรม : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐ

ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐ ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน โดยวิทยากรภายในหน่วยงานโรงเรียนสวธค่อนันต์วิทยาภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อถ่ายทอดความรู้และสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งใน ก่อน ขณะและหลังการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การประชุมเสริมสร้างวัฒนธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

วันจันทร์ที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘ เวลา ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องโสตทัศนศึกษา อาคาร ๕



นายอนุชิต กมล ผู้อำนวยการโรงเรียนสวรรคตอนันต์วิทยา พร้อมด้วยรองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายต่าง ๆ และขับเคลื่อนโครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและ เป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในวันจันทร์ที่ 30 มิถุนายน 2568 เวลา 16.00 น. ณ ห้องโสต ทัศนศึกษา อาคาร 5