

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ  
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายใน  
หน่วยงาน

### ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

### URL ที่เผยแพร่

๑. [https://www.kero.go.th/datacenter/doc\\_download/a\\_๐๑๐๖๒๓\\_๑๒๓๖๒๔.pdf](https://www.kero.go.th/datacenter/doc_download/a_๐๑๐๖๒๓_๑๒๓๖๒๔.pdf)
๒. [https://www.kero.go.th/datacenter/doc\\_download/a\\_๐๑๐๖๒๓\\_๑๒๓๖๒๔.pdf](https://www.kero.go.th/datacenter/doc_download/a_๐๑๐๖๒๓_๑๒๓๖๒๔.pdf)
๓. [https://www.kero.go.th/datacenter/doc\\_download/a\\_๐๑๐๖๒๓\\_๑๒๓๗๐๕.pdf](https://www.kero.go.th/datacenter/doc_download/a_๐๑๐๖๒๓_๑๒๓๗๐๕.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์  
เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

### URL ที่เผยแพร่

๑. [https://www.kero.go.th/news/doc\\_download/a\\_๐๓๑๐๒๓\\_๑๓๕๐๓๒.pdf](https://www.kero.go.th/news/doc_download/a_๐๓๑๐๒๓_๑๓๕๐๓๒.pdf)
๒. [https://www.kero.go.th/news/doc\\_download/a\\_๐๓๑๐๒๓\\_๑๓๕๑๔๗.pdf](https://www.kero.go.th/news/doc_download/a_๐๓๑๐๒๓_๑๓๕๑๔๗.pdf)
๓. [https://www.kero.go.th/news/doc\\_download/a\\_๐๓๑๐๒๓\\_๑๓๕๒๓๐.pdf](https://www.kero.go.th/news/doc_download/a_๐๓๑๐๒๓_๑๓๕๒๓๐.pdf)
๔. [https://www.kero.go.th/news/doc\\_download/a\\_๐๓๑๐๒๓\\_๑๓๕๓๐๙.pdf](https://www.kero.go.th/news/doc_download/a_๐๓๑๐๒๓_๑๓๕๓๐๙.pdf)

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร  
บุคคล การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรได้มี  
การเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิด  
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับ  
การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคคลกรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

### **๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง

### **๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกร่วมตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๖ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๗ ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

### ๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้ ๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จาก มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

#### ๔.๑ มาตรการเชิงรุก

๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

#### ๔.๒ มาตรการเชิงรับ

๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร

เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความ กระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบอยยังขาดแคลน บุคลากรทางด้านงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้ สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีในงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการ บริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการ พัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

Do's Don'ts	Do's Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - ไม่ กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ</li> <li>- ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการ ต้อง ดำรงตนให้เป็น แบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการ ของตน</li> <li>- ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบ เห็น ว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือ ภาพลักษณ์ ของราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้อง กับ จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง</li> </ul>

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

Do's Don'ts	Do's Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี</li> <li>- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็ม กำลัง ความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิด พลาดที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อม รับการ ตรวจสอบจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่มี หน้าที่ในการ</li> <li>- เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึง ความ เสียหายอาจที่เกิดขึ้นต่องานต่อองค์กร ต่อ รัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ</li> <li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำที่ ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส</li> </ul>

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

Do's Don'ts	Do's Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติ ต่อ งานที่ปฏิบัติต่อร่วมปฏิบัติงานต่อองค์กร ต่อ รัฐบาลหรือ ต่อ ประชาชน</li> <li>- ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเอง มากกว่า คำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวม</li> <li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำ ที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการ ปฏิบัติ</li> </ul>

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

Do's Don'ts	Do's Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประเพณี ปฏิบัติ ตนให้ สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติ ของศาสนา และให้เหมาะสม ในฐานะที่เป็น ข้าราชการ</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลัก กฎหมายหลัก วิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือ ทักท้วง เมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดย ไม่ คำนึงถึง หลักและคำสอนของศาสนา หรือความ เหมาะสมในการเป็น ข้าราชการที่ดี</li> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลัก วิชาการและแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม</li> </ul>

๕. การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

Do's Don'ts	Do's Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและ ทางอ้อม</li> <li>- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ราชการด้วยอัธยาศัยที่ดีสุภาพ และสร้างความ ประทับใจ ให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ ด้วยน้ำ ใสใจจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมา ใช้ ในการ เลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ</li> <li>- แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึง หน้าที่ ความ รับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ ต้องมีความ เป็นกลางทางการเมือง</li> <li>- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็น ธรรม</li> <li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ เลือก ปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม</li> </ul>



--	--

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

Do's Don'ts	Do's Don'ts
- ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติ หน้าที่	- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่น ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน - กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือ บุคคลอื่น -ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ ส่วน ตน

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อ หน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการ ติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับ ผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่นและระมัดระวังใน กระบวนการ ปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยง รับรอง การรับ บริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาคให้ โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงาน ไปในเรื่อง ส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบ ธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำ ที่เห็นว่าเป็น การละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่ รายงานเท็จหรือ กลั่นแกล้งกัน



	<p>๓. หลีกเลียงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและ ความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้าง ความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน</p>
<p>๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ</p> <p>๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน</p> <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณส่วนตัว</p>
<p>๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร</p> <p>๓. ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือ เอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
<p>๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p>

	<p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วย ความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>
<p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ ทำงาน</p> <p>๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราช ดำรัสมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสี่ยงหรือมลทิน มัวหมองมาสู่ทางราชการ เช่น ซู้สาว ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนาม ตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p>

**รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ๑ ด้านการสรรหา ได้นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปประกอบ ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๒ ด้านการพัฒนา ได้นำรูปแบบการพัฒนา ที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
- ๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรม ในแบบฟอร์ม การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษา และได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

### **ระบุปัญหา/อุปสรรค**

- ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง  
ข้อเสนอแนะ

- มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการ ด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับ หน่วยงาน

๒. ผลงานวิจัยและแนวทางที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์ความรู้ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือ เชิงพฤติกรรม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมิน จริยธรรม ไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทาง จริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล