

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๕ เมษายน ๒๕๖๖

#### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- ๑.) ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  - ๒.) ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  - ๓.) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

[https://www.hintang.go.th/project\\_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=1226&checkAd=d=chkAd&dum=43169\\_ypk](https://www.hintang.go.th/project_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=1226&checkAd=d=chkAd&dum=43169_ypk)

#### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง

URL ที่เผยแพร่ :

[https://www.hintang.go.th/project\\_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=1226&checkAd=d=chkAd&dum=43169\\_ypk](https://www.hintang.go.th/project_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=1226&checkAd=d=chkAd&dum=43169_ypk)

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

: การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ)

(๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

(๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยใส่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาใส่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น 1 แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

(๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

(๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมิน นั้น " มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับสูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมิน ดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่ต้องการ

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Dos & Don'ts)

: จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล หินตั้ง เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรทำและไม่กระทำ ดังนี้

### ๒.๑ สิ่งพึงปฏิบัติ (Dos)

๑. ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ
๒. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
๓. นำหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือมาใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน
๔. เทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๕. สนับสนุนการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล
๘. ยึดหลัก "เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น" นั้นหมายความว่าทุกอย่างต้องเปิดเผยให้ประชาชนส่วนที่จะปกปิดเพราะมีเหตุผลเฉพาะเรื่องนั้นควรจะเป็นข้อยกเว้นตามกฎหมายกำหนดไว้
๙. รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น
๑๐. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๑๑. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที
๑๒. ต้องแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากหน้าที่ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัว เครือญาติ และพรรคพวก
๑๓. มีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ ในบางกรณีเพื่อส่วนรวม
๑๔. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงานประสิทธิภาพ ต่อองค์กรและประชาชน
๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ และตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิด
๑๖. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมรับการพัฒนาตนให้ทันการ
๑๗. ให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ
๑๘. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และตนเอง

๑๙. น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตน

๒๐. วางตนเป็นกลางทางการเมือง

## ๒.๒ สิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติ ( Don'ts)

๑. ไม่กระทำการอันเป็นการดูหมิ่นดูแคลนและด้อยค่าความเป็นชาติไทย

๒. ไม่ประพฤติตนขัดต่อศีลธรรมอันดีขององค์กรและสังคม

๓. ไม่กระทำอันส่อไปในทางก่อให้เกิดความกระทบกระทั่งอันต่อความมั่นคงของชาติ

๔. ไม่กระทำการดูหมิ่นดูแคลนและด้อยค่าต่อศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

๕. ไม่ต่อต้านทำนุบำรุงศาสนา และการปฏิบัติกิจทางศาสนา

๖. ไม่แสดงกิริยา วาจา ต่อต้าน ไม่ให้เกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์

๗. ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. ไม่เรียกรับทรัพย์สินบนและสิ่งอื่นใด นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ส่วนตน

๙. ไม่ปล่อยปะละเลยต่อการแสวงหาผลประโยชน์ของคนบางกลุ่มที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ

๑๐. ไม่กระทำการอันเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่ขัดต่อกฎหมาย

๑๑. ไม่ป้ายเปียงต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

๑๒. ไม่ปฏิเสธการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน เมื่อมีการร้องขอตามกฎหมายที่กำหนดไว้

๑๓. ไม่ปฏิเสธ หรือแสดงการต่อต้าน การเข้าตรวจสอบของบุคคล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ

๑๔. ไม่ปกปิดข้อมูล หรือปฏิเสธการให้ข้อมูลที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนทราบตามกฎหมายที่กำหนด

๑๕. ไม่ปฏิบัติหน้าที่เพียงเพื่อให้งานแล้วเสร็จ แต่ขาดประสิทธิภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน

๑๖. ไม่ปฏิเสธหรือเพิกเฉยต่อปัญหา ความเดือดร้อน ของประชาชนในพื้นที่

๑๗. ไม่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความประมาทในด้านการเงิน เกินกว่าฐานะทางเศรษฐกิจ

๑๘. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิด ทางเพศ

๑๙. ไม่เอนเอียง หรือแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กร เพื่อพรรคการเมือง พรรคใดพรรคหนึ่ง

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

: พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

ชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำ

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหา

วิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓.๕ การให้คำปรึกษาแนวทางปฏิบัติได้

๓.๖ การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือใช้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

: รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

##### ๔.๑ มาตรการเชิงรุก

- (๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- (๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- (๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- (๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย

เพียงแต่ดำเนินการใช้ความโปร่งใส

- (๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

##### ๔.๒ มาตรการเชิงรับ

- (๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- (๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

**ปัญหา** : การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมของบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ยังคงค่อนข้างน้อย

**อุปสรรค** : พนักงานจ้าง ยังไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากบางรายยังไม่มีความรู้หรือความชำนาญในเรื่องการใช้เครื่องมือสื่อสาร

**ข้อเสนอแนะ** : ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร  
วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล  
ควรมอบนโยบายในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง และพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวพิชญภา มิติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวภาวิณี วงษ์คำหาร)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

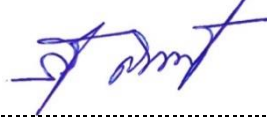
(ลงชื่อ).....พ.จ.ต.....



(จำรัส นาคา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง

(ลงชื่อ).....



(นายภัทรพงศ์ สติตชล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง