

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน**

(๑.๑) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

(๑.๒) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

(๒.๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ

(๒.๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย โปร่งใส
และมีจิตสำนึกที่ดี

(๒.๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือ
เสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ดี

(๒.๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๒.๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒.๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

(๒.๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็น
พลเมือง ดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรม
ทางจริยธรรม**

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติ	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ อย่าง ตรงไปตรงมาตามกฎหมาย โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการ ติดต่อ ราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่น และระมัดระวังใน กระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือ เงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในเรื่อง ส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๒. ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการ ติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการ ลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ดี	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่ เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่ รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผล หรือความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำใน สิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูก รังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวน เชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือประโยชน์ส่วนตัว ๓. อาสาช่วยเหลืองานองค์กร ๔. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ๕. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพ เสริมที่จะทำให้มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค้ำมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	<p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระหน้าที่ ของตนให้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยีมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูง</p>
<p>๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติเพศอายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจหรือ ความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๒. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และ เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ</p> <p>๕. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ ส่วนตัวหรือพวกพ้อง</p>
<p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน</p> <p>๒. นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระ ราษดำรัสมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อม เสียมาสู่ทางราชการ</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทาง การเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำ ในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัด อดออม ไม่สร้างหนี้จนเกินตัว</p> <p>๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔.๑) ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไป ประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๔.๒) ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

(๔.๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐาน จริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทาง จริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

(๔.๔) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อน ระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล