

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง.....  
ปีงบประมาณ .....๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....๒๐ มีนาคม..๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม .....ประกาศ อบต.ดอนยาง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

URL ที่เผยแพร่ ..... <http://www.don-yang.go.th/>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....-.....

URL ที่เผยแพร่ .....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ**

**ดำเนินงาน**

๑.๑ ขออนุมัติโครงการฯ พร้อมกับการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมฯ

๑.๒ การประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ

๑.๓ การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ และแผนการเรียนการสอน

๑.๔ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม

๑.๕ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้

พร้อมข้อติชม และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับโครงการฯ

๑.๖ ให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำรายงานการฝึกอบรม พร้อมข้อติชม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ตามโครงการฯ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

### สิ่งที่ควรกระทำ

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

### สิ่งที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ปฏิบัติหน้าที่หรือปล่อยปละละเลยโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องานต่อหน่วยงาน หรือต่อประเทศชาติ
๓. อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการกระทำความผิดระเบียบแบบแผนทางราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และมีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. เลือกปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม มีอคติ หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการให้คุณให้โทษแก่นักการเมือง และพรรคการเมือง
๕. ปิดบังข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน และบิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. ไม่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๗. ประพฤติ หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรี ภาพลักษณ์ของตนเองและหน่วยงาน
๘. ขาดจิตสำนึกในการร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวย โดยต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวย โดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีการนำประเด็นต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากร อบรม. ครั้งต่อไป นำพฤติกรรมและความรู้มาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม หรือนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อให้รางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน การให้เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น การทำงานเป็นทีมด้วยความรัก ความสามัคคี ในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อประชาชน และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ควรจัดให้มีการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น ทุกภาคส่วน อย่างต่อเนื่อง และหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อรองรับกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและสถานการณ์ และเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้น รวมถึงปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และก่อเกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพัฒนาท้องถิ่นส่วนรวมต่อไป

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน



(นางสาววิไล รอดสิน)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายชัยวุฒิ พุฒิเทศ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง