

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
URL ที่เผยแพร่ [www.maisnk.go.th](http://www.maisnk.go.th)

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)**

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมาย เรื่องแนวทางปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [www.maisnk.go.th](http://www.maisnk.go.th)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ขั้นตอนการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาย อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

\*\*\*\*\*

ที่	วัน/เดือน/ปี	รายการ	กำหนดการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	ขออนุมัติดำเนินการสรรหา		สำนักปลัด อบต. (งานการเจ้าหน้าที่)	
๒	๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประกาศรับสมัคร	ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ณ อบต.มาย	อบต.มาย	
๓	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	รายงานการสรรหาและประชาสัมพันธ์การรับสมัคร (จังหวัดสกลนคร,อำเภอบ้านม่วง,หน่วยงานราชการต่าง ๆ , ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ที่ อบต.		สำนักปลัด อบต. อบต.มาย	
๔	๑๙ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	รับสมัคร	ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ณ อบต.มาย	สำนักปลัด อบต. (งานการเจ้าหน้าที่)	
๕	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา	เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป	อบต.มาย	
๖	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการสรรหา	เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป	อบต.มาย	
๗	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา	เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป	อบต.มาย	
๘	๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	ดำเนินการสรรหา - ลงทะเบียนผู้เข้ารับการสรรหา - สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป - สอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง - สอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)	เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๘.๕๐น. เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๑.๓๐ น. เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป	อบต.มาย	
๙	๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกสรรเข้าเป็นพนักงานจ้าง	เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ อบต.มาย	อบต.มาย	
๑๐	๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	รายงานขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้ง	ภายใน ๕ วัน หลังจากประกาศผล ฯ	สำนักปลัด อบต. อบต.มาย	
๑๑	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	บรรจุแต่งตั้ง	ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครนคร ( ก.อบต.) เห็นชอบ		

- การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรและสายงาน ตามแผนการฝึกอบรมประจำปีของหน่วยจัดฝึกอบรม
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และต่อสัญญาจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สิทธิประโยชน์พึงได้รับตามระเบียบ กฎหมายกำหนด



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

#### พฤติกรรมที่ควรกระทำ ดังนี้

๑. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม ตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนให้เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
๘. ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม
๙. ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
๑๐. ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๑๑. ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ
๑๒. ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
๑๓. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

#### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ ดังนี้

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. รับประโยชน์จากการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ดีความว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติอันอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใด อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี
๘. ทุจริตในหน้าที่ราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมให้องค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำให้มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสุภาพร แสนเกต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



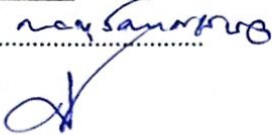
ผู้ตรวจสอบ

(นางรุ่งลาวัน ชาแดง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

  
(นายศุภวัฒน์ สหะจิตตา)  
รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาย

ความเห็นของรองนายก อบต.




  
(นายรัตน์ แง่พรหม)  
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาย

ความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่น

- รับทราบ

(ลงชื่อ)

  
(นายสมเด็จ ขาวนาเข)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาย