



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง.....

ที่.....ตง.๗๕๗๐๑ / ๑๔๘.....วันที่.....๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง.....รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง จึงขอรายงานผลการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสุมาลี อ่อนชื่นจิตร)
นักจัดการงานทั่วไป

(นางสาวชุลีวัลย์ สวัสดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางกีรภัทร ช่งง่าย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง

☒ อนุญาต ☐ ไม่อนุญาต

(นายบุญณลักษณ์ อ่อนชื่นจิตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.navong.go.th/news/doc_download/a_๒๘๐๔๒๓_๑๖๔๔๒๐.pdf

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.navong.go.th/news/doc_download/a_๒๘๐๔๒๓_๑๕๓๙๔๓.pdf

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.navong.go.th/news/doc_download/a_๒๘๐๔๒๓_๑๔๓๒๕๙.pdf

https://www.navong.go.th/news/doc_download/a_๒๘๐๔๒๓_๑๖๐๑๔๐.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑.ไม่มี.....

URL ที่เผยแพร่ :

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑) ก่อนเริ่มการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๑ สมรรถนะ

(๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น หรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับประเมิน โดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับประเมิน แล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ระดับที่ คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน

๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน
---	-------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้มากกว่าที่ระดับที่ต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

$$\text{สูตร} = \frac{\text{น้ำหนัก} \times \text{คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ}}{๕}$$

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) โดยจำแนกตามประมวลจริยธรรมทั้ง ๗ ข้อ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคง	☒ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทยอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย
☒ นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	☒ กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
☒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน	☒ แสดงกริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
☒ แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	☒ ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
☒ สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติต่าง ๆ	☒ แสดงออกด้วยกริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
☒ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	☒ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
☒ รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	☒ หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
☒ มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน	☒ อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผน
☒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	☒ ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
☒ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	☒ ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
☒ ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	☒ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพื่อให้งานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
☒ กล้าแจ้งเหตุหรือข้อร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	☒ ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
☒ ยืนหยัดในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	☒ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	☒ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
☒ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	☒ การปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงจนในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ
☒ มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	☒ ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อการร่วมปฏิบัติงานต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	☒ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการ ระเบียบ หรือกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
☒ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	☒ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว
☒ มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	
☒ รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค	☒ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางการเมือง
☒ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	☒ อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
☒ ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	☒ แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
☒ เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	
☒ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่ชักช้า	

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติ ศักดิ์ศรี ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ควรทำ Do's	ไม่ควรทำ Don'ts
☒ ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	☒ ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
☒ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	☒ ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินกว่าฐานะานุรูปแห่งตน
☒ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม	☒ แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
☒ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มี	

วินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	
☒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ
ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำ
ชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการ
แก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางปฏิบัติตนทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
นางวกรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (Do's & Don'ts) ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อ
นำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

๒. การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม/รณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม/แก้ไขพฤติกรรม

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา / อุปสรรค

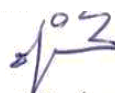
การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๖. ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทางเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการ
กระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรม และการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน



(นางสมาลี อ่อนชินจิตร)
นักจัดการงานทั่วไป



(นางสาวชุลีวัลย์ สวัสดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด



(นางกีรภัทร ช่งง่าย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาง



(นายบุญลักษณ์ อ่อนชื่นจิตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาง