



## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<http://krajai.go.th/%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b9%80%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b8%b4%e0%b8%a1%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%a7%e0%b8%b1%e0%b8%82%e0%b8%89%e0%b8%89%e0%b8%a3%e0%b8%a3%e0%b8%a1%e0%b8%ad/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- แนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts)

URLที่เผยแพร่

<http://krajai.go.th/%e0%b8%81%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b9%80%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b8%b4%e0%b8%a1%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%a7%e0%b8%b1%e0%b8%82%e0%b8%89%e0%b8%89%e0%b8%a3%e0%b8%a3%e0%b8%a1%e0%b8%ad/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

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

จริยธรรมหลัก ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

๑. มีสัญชาติไทย

๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

๓. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

๕. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๖. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

๗. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

๘. ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

๙. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๑๐. ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑๑. ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

๑๒. ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

๑๓. ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

๑๔. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ไม่พบพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ที่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แต่อย่างใด และจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย พบว่า ร้อยละร้อยปฏิกัตินเป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts) กำหนด (อ้างอิงจากข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์/ศูนย์ดำรงธรรม)

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคล กรณี การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts) ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย จึงได้บรรจุโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยได้ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ (อ้างอิงจากรายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ : <http://krajai.go.th/%e0%b%81%e0%b%82%e0%b%a3%e0%b%80%e0%b%aa%e0%b%a3%e0%b%84%e0%b%a1%e0%b%aa%e0%b%a3%e0%b%85%e0%b%2%e0%b%85%e0%b%85%e0%b%a3%e0%b%81%e0%b%82%e0%b%85%e0%b%85%e0%b%a3%e0%b%a1%e0%b%ad/>)

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts) ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์/ศูนย์ดำรงธรรม อาจทำให้การประเมินไม่ถูกต้อง ครบถ้วนเท่าที่ควร จึงควรนำอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลอื่นมาประกอบการประเมินในครั้งต่อไป

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน

(นางสาววิรัชชญา ทิธาธรรม)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายโสฬส บุญทศ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย