



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก  
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณา  
ตามกรอบนโยบายและกระบวนการหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

"บุคคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแกจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณาตามกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแก ดังนี้

๑. การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศ
๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- กรอบอัตรากำลัง และการปรับกระบวนการทำงาน
- ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กระบวนการสรรหาดำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหามีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม
- ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
- มุ่งเน้นให้พนักงานมีความภักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ ระยะเวลา
- มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำตามวงรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนราชการที่มีต่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก
- จัดให้มีการอบรมภายในและอบรมภายนอก

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเขาด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติ ราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติราชการกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์

ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมิน สมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### ๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ด้อยกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และ กำหนดค่าเป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายหลัง จากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติจนครบรอบการประเมินแล้ว ทำการประเมินโดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์ ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)
๓. การเรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Worklow-charting Method)
๔. การประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

### ๓.๔ การประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติราชการเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดีการประเมินสมรรถนะก็คือการประเมินว่าผู้ปฏิบัติ นั้นๆ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ประการใดหากผู้ปฏิบัติ นั้นๆ ได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นแล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัติ นั้นๆ มีสมรรถนะ ได้ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบการที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้นย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ปฏิบัติ นั้นๆ ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมินเพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

### ๓.๕ การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา

หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินตนเองแจ้งผลการประเมิน ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้จะต้องดำเนินการใน ๒ กรณี

(๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผล การปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรมก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณใหม่ต่อไปซึ่งในการแจ้งผล การประเมินกรณีต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่น และดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานและเป็นการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นและดีมากเป็นที่ ประจักษ์โดยทั่วกัน

## ส่วนที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๔.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.๔ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบุคลากรร่วมกันเรียนรู้ และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กันมีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

๔.๕ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ส่วนที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก มีนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้นการดำเนินการกิจกรรมหลักจริยธรรมในทุกด้านและสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

-ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

-ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

-ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

-ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

-ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เทศปัญญาคือความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

-มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

-ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

-ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

- ต้องรักษาและเสริมสร้างสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

## ส่วนที่ ๖ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินอาชีพ

-กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-บัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบซีกับระบบแห่ง

-การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

-การเปลี่ยนตำแหน่ง

-กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิทยา ธิชูโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน-ย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง

ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

## คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๑

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p><b>ยึดมั่น</b> หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล</p> <p><b>ส่งเสริม</b> หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ดีขึ้น</p> <p><b>สนับสนุน</b> หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ</p> <p><b>พิทักษ์</b> หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง</p> <p><b>รักษา</b> หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี</p> <p><b>เทิดทูน</b> หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ</p> <p><b>ต่อต้าน</b> หมายถึง ก. ปะทะไว้ ต้านทานไว้ สู้รบ ป้องกันไว้</p>	<p>ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ</li> <li>๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ</li> <li>๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ</li> <li>๔. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ</li> <li>๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา</li> <li>๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี</li> <li>๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์</li> <li>๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</li> </ol>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<b>ปฏิบัติ</b> หมายถึง (๑) น. ฝ่ายตรงกันข้าม, ข้าศึก, ศัตรู (๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิบัติ	

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๒

#### ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<b>หลักการ</b> ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตนเอง	<b>ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</b> เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในงานหรืออาชีพของตน ๒. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่ และการนัดหมาย ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ ๔. กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๕. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและ ยินดีแก้ไข
<b>คำอธิบาย</b> <b>ซื่อสัตย์</b> หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง <b>ความซื่อสัตย์</b> (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึง คุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึง ความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย <b>ความซื่อสัตย์</b> (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้อง	



คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ตามกฎหมาย กฎข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความซื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หาทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้</p> <p><b>สุจริต</b> หมายถึง น. ความประพฤติชอบ</p> <p><b>สุจริตใจ</b> หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน</p> <p><b>มโนสุจริต</b> หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจ มี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูกตามทำนองคลองธรรม ๑</p> <p><b>จิตสำนึก</b> หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัว สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย</p> <p><b>รับผิดชอบ</b> หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดี ในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบต่อเรื่องเกี่ยวกับการเงิน</p> <p><b>ความรับผิดชอบ</b> (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะต้องยอมรับผิด</p>	<p>๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด</p> <p>๗. อุดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี</p> <p>๘. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง</p> <p>๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด</p> <p>๑๐. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว</p> <p>๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย</p> <p>๑๔. ไม่เลียดหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความพร้อมรับผิด (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต”, สพฐ. และสำนักงานป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมซี อีสต์ย์รับผิดชอบ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล</p>	<p>๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ</p>

## มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๓

### กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p>กล้า หมายถึง ก. ไม่กลัว, ไม่ครั่นคร้าม</p> <p>ถูกต้อง หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง</p> <p>ชอบธรรม หมายถึง ข. ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย</p> <p>ชอบ หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว</p> <p>(๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ</p> <p>(๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้</p> <p>ทำนอง หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน</p> <p>คลองธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</p> <p>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม</p>	<p>กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง</p> <p>๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน</p> <p>๔. เปิดเผยมารุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ</p> <p>๘. ให้งานแก่ผู้กระทำความดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม</p> <p>๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามก</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b> (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคล ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนา พฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น</p>	<p>อนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น การรบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณา สินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการ กำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนันออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์</p> <p>๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ กระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชน เป็นสำคัญ</p> <p><b>กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม</b> เช่น</p> <p>๑. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชา จะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ</p> <p>๒. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี</p>

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน</p>	<p>คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ เช่น</p> <p>๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p>คิดถึง หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนรวม</b> (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง</p> <p>(๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p> <p>(๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p> <p>(๓) น. (กฎหมาย) ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค, ภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น</p> <p>(๔) น. (กฎหมาย, ไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนรวม</b> (หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง หรือผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนตัว</b> (หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑)</p>	<p>เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูเน่าเหน็บใจพิเศษแก่ผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ</p> <p>๓. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน</p> <p>๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความสุขและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน</p> <p>๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มีอ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน</p> <p>๖. หลีกเลียงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ</p> <p>๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง</p> <p>๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม</p> <p>๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน สวณลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p><b>ผลประโยชน์ส่วนตน</b> (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน, สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, ๒๕๖๐) หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ</p> <p><b>ผลประโยชน์ทับซ้อน</b> (ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานป.ป.ช.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ</p> <p><b>ผลประโยชน์ทับซ้อน</b> (คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ</p>	<p>๑๑. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กีดกันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ</p> <p>๑๒. หลีกเลียงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ</p> <p>๑๓. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะ เป็นของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทนเพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง</p> <p><b>ผลประโยชน์ทับซ้อน</b> (การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕) หมายถึง สภาวการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลพินิจ ปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กร แต่ตนเองผลประโยชน์ส่วนตนเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ</p> <p><b>จิตสาธารณะ</b> หมายถึง</p> <p>(๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเพื่อเพื่อน</p>	

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน (๒) น. ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม	

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๕

#### มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b> มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ</p> <p><b>คำอธิบาย</b> มุ่ง หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้</p> <p><b>ผล</b> หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่งการทำชั่ว (๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ</p> <p><b>สัมฤทธิ์</b> หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำว่า สัมฤทธิ์ผล</p> <p><b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b> (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจ</p>	<p>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น</p> <p>๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กรโดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน</p>



คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่</p> <p><b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b> (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็ต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างไม่จำเป็นทั้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b> (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่าง</p>	<p>๕. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผล พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>๖. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย</p> <p>๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ส, การจัดระเบียบแฟ้มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน</p> <p>๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง</p> <p>๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ</p> <p>๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำ และกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๖

#### ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p>เป็นธรรม หมายถึง ว. ถูกต้อง</p> <p><b>ปฏิบัติ</b> หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ</p> <p>(๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา</p> <p>(๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน</p>	<p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไป ต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง สำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกล และเดินทางลำบาก ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>เที่ยงธรรม</b> หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม</p> <p><b>อคติ</b> หมายถึง น. ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยากติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะเขลา (ป.)</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ</b> (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗)</p> <p>หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่น ทราบทั่วกัน</p>	<p>๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ</p>

### มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและ</p>	<p>ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น</p> <p>๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจ</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p><b>ดำรง</b> หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ทรงไว้, ชูไว้, ทำให้คงอยู่, เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรม, คงอยู่ เช่น ประเทศชาติจะดำรงอยู่ได้ด้วยความสามัคคี</p> <p>(๒) ว. ตรง, เทียง, มั่นคง, เช่น ไม้ทของไทยทุกส่วนอยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (แปลมาจาก ตรง)</p> <p><b>แบบอย่าง</b> หมายถึง น. ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้</p> <p><b>รักษา</b> หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี</p> <p><b>ภาพลักษณ์</b> หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image)</p> <p><b>ดำเนิน</b> หมายถึง ก. เป็นไป เช่น การประชุมดำเนินไปด้วยดี, ทำให้เป็นไป, เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต</p> <p><b>ชีวิต</b> หมายถึง น. ความเป็น, ตรงข้ามกับ ความตาย</p> <p><b>เกียรติศักดิ์</b> หมายถึง น. เกียรติ, เกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล</p>	<p>พอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย</p> <p>๓. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ</p> <p>๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธาและเคารพต่อวิชาชีพของตน</p> <p>๕. พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน</p> <p>๖. รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น</p> <p>๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน</p> <p>๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม</p> <p>๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย</p> <p>๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
	๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

\*\*\*\*\*

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา นำรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

-มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่


๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก อำเภองาว จังหวัดลำปาง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์กรความรู้ ทัศนคติ รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล


ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

  
(นางวิไลยรักษ์ ชัดโต)  
นักทรัพยากรบุคคล


ผู้รายงาน

(ลงชื่อ)

  
(นางคณินนิตย ใจทอง)  
หัวหน้าสำนักปลัด


ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

  
(นางศศิรัช ตั้งต้ว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก

ผู้ให้ความเห็นชอบ

(ลงชื่อ)

  
(นายวิทยา ธิชุต)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก

ผู้อนุมัติความเห็นชอบ