



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณาตามกรอบนโยบาย
และกระบวนการหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้อง ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลัก วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณาตามกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก ดังนี้ .-

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

ส่วนที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- กรอบอัตรากำลังและการปรับกระบวนการทำงาน
- ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กระบวนการสรรหาดำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐานมี

ประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหาให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม
- ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดีมี ประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆที่ ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจน ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
- มุ่งเน้นให้พนักงานมีความภักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่ดีมีศักยภาพให้ อยู่กับองค์กรได้ระยะยาว
- มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อ สร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกุดจิก

- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลกุดจิก ซึ่งต้องจัดทำเป็น ประจำตาม วงรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนราชการที่มีต่อพัฒนาบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลกุดจิก
- จัดให้มีการอบรมภายในและการอบรมภายนอก

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อ ผลักดันให้ ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ องค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเขาด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการ ปฏิบัติ ราชการของ องค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการ อย่าง ต่อเนื่อง การประเมินผล การปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทน ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือ ผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติราชการ กำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับ คะแนนการประเมิน สมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง นำมาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ ปฏิบัติได้ผลที่ต่ำกว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และกำหนดค่าเป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบ การประเมินแล้ว ทำการประเมินโดยเทียบกับผลที่ เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading ethod)
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)
๓. การเรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน (Workflow-charting Method)
๔. การประเมินความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติราชการ

๓.๔ การประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดีการประเมินสมรรถนะก็คือ การประเมินว่า ผู้ปฏิบัติ นั้นๆ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ ประการใดหากผู้ปฏิบัตินั้นๆ ได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นแล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัตินั้นๆ มีสมรรถนะได้ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้นย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัตินั้นๆ ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๕ การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา

หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้จะต้องดำเนินการใน ๒ กรณี

- (๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผลการปฏิบัติ ราชการรวมทั้งพฤติกรรม ก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบงบประมาณใหม่ต่อไป ซึ่งในการแจ้ง ผลการ ประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่นและดีมากและประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น และดี มาก เป็นที่ ประจักษ์โดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณ เอกสาร สามารถ นำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๔.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๔.๔ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก บุคลากร ร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

๔.๕ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกจุดจิก มีนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใสโดยมุ่งเน้น การ ดำเนินภารกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้านและสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗.๑ มาตรฐาน จริยธรรมขององค์กร

- ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
- ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทศิปัญญา ความรู้ ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ ประเทศชาติและประชาชน

- มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี
- ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับจะกระทำต่อเมื่อ มีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

- ต้องรักษาและเสริมสร้างสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ กัน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนที่ ๖ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- องค์กรประกอบหลักในการวางแผนทางเดินอาชีพ
- กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- บัญชีเทียบประเภทและระดับตำแหน่งระบบชื่กับระบบแห่ง
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน
- การเปลี่ยนตำแหน่ง
- กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ส่วนที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่  เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิฑูรย์ คุลาตสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจิก

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอเมืองสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kudjiklocal.go.th/shownews.php?id=๑๒๔๒>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kudjiklocal.go.th/shownews.php?id=๑๒๔๒>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินการพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาด้านการ

พัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

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>หลักการ ส่งเสริมสนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษามูลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย</p> <p>คำอธิบาย ยึดมั่น หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล ส่งเสริม หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น สนับสนุน หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลืออุปการะ พิทักษ์ หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง รักษา หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี เทิดทูน หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ ต่อต้าน หมายถึง ก. ปะทะไว้ต้านทานไว้สู้รบ ป้องกันไว้ ปฏิบัติ หมายถึง (๑) น. ฝ่ายตรงกันข้าม, ข้าศึก, ศัตรู (๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิบัติ</p>	<p>ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none">๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคง ของประเทศชาติ๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและ อธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ๔. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยามหรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลาย ความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอัน เป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ ภาพลักษณ์ของประเทศ๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจ เป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๒
ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับ การตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน</p> <p>คำอธิบาย ชื่อสัตย์หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง</p> <p>ความชื่อสัตย์ (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึง คุณลักษณะทางบวก และคุณธรรม เช่น ความชื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไป ตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรงตลอดจน การงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความชื่อสัตย์ยังหมายถึง ความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและ ความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย</p> <p>ความชื่อสัตย์ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบ ประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความ ชื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจ ไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้อง มีจิตสำนึกของความชื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หาทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับให้ตนเอง สามารถคอร์รัปชันได้</p> <p>สุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบ</p>	<p>ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในงานหรืออาชีพของตน ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และ การนัดหมาย ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึง รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและ ยินดีแก้ไข ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อ องค์กรที่สังกัด

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>สุจริตใจ หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน</p> <p>มโนสุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจ มี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของ ของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูก ตามทำนองคลองธรรม ๑</p> <p>จิตสำนึก หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัว สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัส ทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ ด้วยกาย</p> <p>รับผิดชอบ หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแล ของตน เช่น สมุหบัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับ การเงิน</p> <p>ความรับผิดชอบ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ. , ๒๕๕๗) หมายถึง ความรับรู้หรือความ ตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความ ผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะต้องยอมรับผิด</p>	<p>๗. อุดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ ที่เข้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี</p> <p>๘. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับ ของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง</p> <p>๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่ จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาด โดยเร็วที่สุด</p> <p>๑๐. ให้ คำปรึกษาแนะนำผู้อื่น ด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียด ที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการ เพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับ ตนเองและครอบครัว</p> <p>๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อ รักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็น ของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้ง การไม่ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย</p> <p>๑๔. ไม่เลียดหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความพร้อมรับผิด (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต”, สพฐ. และสำนักงาน (ป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ ยอมรับและเชื่อถือจาก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมซีเอสดีอาร์บี (รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่,สำนักงานก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึงการที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกายสติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาและตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้ เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการโดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล</p>	<p>๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง ถูกต้องรักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๓
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p> <p>คำอธิบาย กล้า หมายถึง ก. ไม่กลัว, ไม่ครั่นคร้าม ถูกต้อง หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง ชอบธรรม หมายถึง ว. ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย ชอบ หมายถึง (๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว (๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ (๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้ ทำนอง หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน คลองธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม</p>	<p>กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบาย สิ่ง ที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้า ยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของ ตนเอง ๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็น การกระทำ ผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อน ร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน ๔. เปิดเผยมิชอบที่พบเห็นหรือรายงาน การทุจริต ประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทาง กฎหมาย เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และ จรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลว ไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ๘. ให้อภัยแก่ผู้กระทำความผิด และกล้าลงโทษ ผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน ในการ เผยแพร่ ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทาง ศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณี หรือละเมิด กฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหาย แก่ชื่อเสียง และ ทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามก

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ เพื่อ ภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และ เกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ ถูกต้อง (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคล ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนา พฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ. , ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ของ ข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือ ผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงาน เอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่ จะพูดและ กระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของ ทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายาม หลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ ที่เสี่ยงต่อการกระทำ ผิด ซึ่งรวมถึงการหาความ ช่วยเหลือจากผู้มี อำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้ เกิดสถานการณ์ที่ไม่ ถูกต้องขึ้น</p>	<p>อนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น การ รบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณา สิ้นค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการ กำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่ เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนัน ออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนัง ออนไลน์</p> <p>๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ กระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ เพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ</p> <p>กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น</p> <p>๑. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชา จะ สั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ</p> <p>๒. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่ กรณี</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>คำอธิบาย คิดถึง หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน ประโยชน์ส่วนรวม (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง , ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๓) น. (กฎหมาย) ประโยชน์อันเกิดจากการ จัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่ง สาธารณูปโภค, ภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น (๔) น. (กฎหมาย, ไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะ หรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการ สาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่ง สาธารณูปโภค หรือ ประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการ ดำเนินการหรือ การกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการ ส่งเสริมหรือ สนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม ประโยชน์ส่วนรวม (หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา: การ คิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม,ดร.ดำรงค์ชลสุข ,๒๕๖๑) หมายถึงหรือผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของ ประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช้ผลประโยชน์ ของกลุ่มชน</p>	<p>คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูนบำเหน็จพิเศษแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวม ต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของ ตนโดยจงใจ ๓. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน ๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ โดยคิดถึงความสุขและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน ๖. หลีกเลียงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ ๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดย

ประโยชน์ส่วนตัว (หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่งหน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจ ไม้ตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น **ผลประโยชน์ส่วนตน** (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน, สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, ๒๕๖๐) หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สิน อื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ

ผลประโยชน์ทับซ้อน (ชุดความรู้การเฝ้าระวัง การทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำ การใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ

ผลประโยชน์ทับซ้อน (คู่มือการพัฒนาและ ส่งเสริม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น นักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน บริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตน เข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ

ยึดหลัก เหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม

๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว

๑๑. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กัดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ราชการ

๑๒. หลีกเลียงกิจกรรมใดๆที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ ประชาชนขาดความไว้วางใจ

๑๓. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะ เป็นของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบ ที่หลากหลายจนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกัน ทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับ สินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง</p> <p>ผลประโยชน์ทับซ้อน (การขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕) หมายถึง สภาวะการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริง</p> <p>ที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลพินิจ ปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กร แต่ตนเองผลประโยชน์ส่วนตน เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ</p> <p>จิตสาธารณะ หมายถึง</p> <p>(๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วน ในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็น ปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิ และหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือ ปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวัง ผลใด ๆ ตอบแทน</p> <p>(๒) น. ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนา จะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม</p>	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๕
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ</p> <p>คำอธิบาย มุ่ง หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้ ผล หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่งการทำชั่ว (๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ สัมฤทธิ์ หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำ ว่า สัมฤทธิ์ผล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (คู่มือการกำหนดสมรรถนะ ในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โครงการศึกษาและพัฒนา แบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่น จะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน มาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการ กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย</p>	<p>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งใน ส่วนของการใช้เงิน เวลา และทรัพยากร อย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น ๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน ๕. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผล พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบาย เหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๖. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ ในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้ งานบรรลุตามเป้าหมาย ๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงาน ที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ที่ยากและท้าทายชนิดที่ ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะ การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้ง ก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างไม่จำเป็น ทิ้งไปบ้างเพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและ คุณประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่าง และ เครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออก เป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่ จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำ และ กระบวนการทำงานเพื่อให้งาน มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และ จัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ส, การจัดระเบียบแฟ้มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน</p> <p>๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง</p> <p>๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจน กฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ</p> <p>๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๖
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นธรรม หมายถึง ว. ถูกต้อง</p> <p>ปฏิบัติ หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ</p> <p>(๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา (๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติ ต่อกันเที่ยงธรรม หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็น ธรรม</p> <p>อคติ หมายถึง น. ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก โทษาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะเขลา (ป.)</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (รายงาน การวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชีวิต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือ ให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อกรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อน ก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน</p>	<p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการ ตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไป ต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง สำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่อบรรเทาความระสรวล เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกล และเดินทางลำบาก ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน</p> <p>๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพ ศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>ดำรง หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ทรงไว้, ชูไว้, ทำให้คงอยู่, เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรม, คงอยู่ เช่น ประเทศชาติ จะดำรงอยู่ได้ด้วยคามสามัคคี</p> <p>(๒) ว. ตรง, เทียง, มั่นคง, เช่น ไผ่ของไทยทุกส่วน อยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (แปลมาจาก ตรง)</p> <p>แบบอย่าง หมายถึง น. ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้</p> <p>รักษา หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี ภาพลักษณ์ หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image)</p> <p>ดำเนิน หมายถึง ก. เป็นไป เช่น การประชุม ดำเนินไปด้วยดี, ทำให้เป็นไป, เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต</p> <p>ชีวิต หมายถึง น.ความเป็น, ตรงข้ามกับ ความตาย เกียรติศักดิ์ หมายถึง น. เกียรติ, เกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล</p>	<p>๑. พอเพียง หลีกคำสอนทางศาสนา 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 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่บุคคลอื่น</p> <p>๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทย ให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน</p> <p>๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม</p> <p>๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อารมณ์ดีด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย</p> <p>๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน</p> <p>๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน</p>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา นำรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรม ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค

- ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ๖.

๖. ข้อเสนอแนะ - มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ใน กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

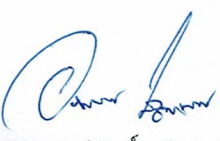
๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือ เชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๗. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สิบเอก  ผู้รายงาน
(อาวิวิช กุลดิษยฉัตร)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวณัชชา เกลิมกิตติกุล)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายอภิรักษ์ศักดิ์ มีธนามันต์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติความเห็นชอบ
(นายวิฑูรย์ คลาดสูงเนิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก