

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

## ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมการปกครอง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

## ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ [https://multi.dopa.go.th/acoc/info\\_organ/about๘](https://multi.dopa.go.th/acoc/info_organ/about๘)

## ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมกรมการปกครอง

URL ที่เผยแพร่ [https://multi.dopa.go.th/acoc/official\\_letter/cate๔](https://multi.dopa.go.th/acoc/official_letter/cate๔)

## ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมการปกครอง”

### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

#### (Dos & Don'ts)

- กรมการปกครอง ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการปกครอง มาใช้ในการวิเคราะห์หาสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการที่ดี สำหรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมการปกครอง โดยมีรายละเอียดและขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการปกครอง (เชิงปริมาณ)

๒.๒ คณะกรรมการพิจารณาข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการปกครองกำหนดข้อคำถามด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้แสดงความคิดเห็น (เชิงคุณภาพ)

๒.๓ นำผลคะแนน และข้อเสนอแนะเปรียบเทียบและวิเคราะห์หาจุดแข็ง (Strength) ของข้าราชการที่ดีว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมข้อใดที่สอดคล้องกัน ตลอดจนค้นหาค่าอ่อน (Weakness) ที่มีร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในสังกัดกรมการปกครอง

๒.๔ นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มากำหนดเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือแนวทางปฏิบัติตน

**ตัวอย่าง** ข้อคำถามเชิงปริมาณ

	ดีเด่น	ดีมาก	ดี
การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (๒๐ คะแนน)			
<u>ประเด็นพิจารณา</u> ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ			

**ตัวอย่าง** ข้อคำถามเชิงคุณภาพ

๑. ท่านประพฤติตนตามมาตรฐานจริยธรรมอย่างไร

.....

.....

๒. ท่านมีกระบวนการรักษามาตรฐานจริยธรรมอย่างไร

.....

.....

๓. ท่านคิดว่าอะไรเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

.....

.....

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

**- ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ**

พบว่าจากผลคะแนนประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมการปกครองทุกรายอยู่ในระดับ “ดีเด่น”

**- ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ**

พบว่า ผู้สมัครคัดเลือกส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า “มาตรฐานทางจริยธรรม” เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนพึงต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ แต่สิ่งสำคัญที่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดขึ้นในระดับสูงสุดได้แก่ “การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ” สำหรับสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดย “การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ” อาจจะไม่ใช้ผลประโยชน์ในรูปแบบทรัพย์สิน ตำแหน่งขั้นเงินเดือน ฯลฯ แต่อาจเป็นเพียงการยกย่องเชิดชู เพื่อให้ผู้พึงรักษา “มาตรฐานทางจริยธรรม” เกิดความภาคภูมิใจที่ในหน้าที่และเกียรติของตนเอง และเกิดการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการต่อไป

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้างต้น ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรรมการปกครอง ในฐานะเลขานุการคณะทำงานด้านส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ได้กำหนดแนวทางในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ กำหนดให้ สำนัก/กอง ต้องประกาศเชิดชู เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดและหน่วยงานภายใน ที่มี “จริยธรรมและคุณธรรม” ดีเด่น โดยพิจารณาจากมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และคุณธรรมตามหลักการพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู โดยให้ทุกสำนัก/กอง จัดเกียรติบัตรและประชาสัมพันธ์การยกย่อง เชิดชูดังกล่าวทางกระดานประชาสัมพันธ์ ช่องทางออนไลน์ และเว็บไซต์ของ สำนัก/กอง

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรในสังกัดกรมการปกครองทุก สำนัก/กอง ต้องเข้าร่วมกิจกรรม ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร อย่างน้อย ๑ กิจกรรม ต่อคนภายในปีงบประมาณ

๔.๓ กำหนดบรรจุรายวิชาด้านการส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของบุคลากรกรมการปกครอง ลงใน “หลักสูตรพัฒนาบุคลากร” ทุกตำแหน่ง เช่น โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ การศึกษาอบรม หลักสูตรปลัดอำเภอ การศึกษาอบรมหลักสูตรนายอำเภอ


#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี  
- ข้อเสนอแนะ : กรมการปกครอง ถอดบทเรียนการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมพบว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ S - Staff (บุคลากร) M - Mentor (ที่ปรึกษา) และ L - Leader (ผู้นำองค์กร) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. S - Staff (บุคลากร) กล่าวคือ บุคลากรในทุกระดับของหน่วยงานต้องรู้ ต้องเข้าใจ และเต็มใจ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด


๒. M - Mentor (ที่ปรึกษา) กล่าวคือ ต้องหน่วยงานที่ปรึกษาที่ดี เช่น สำนักงาน ก.พ. ที่คอยให้ความรู้ตลอดจนคิดค้นกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักรู้รวมถึงให้คำปรึกษาอย่างเต็มที่

๓. L - Leader (ผู้นำองค์กร) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการให้ความสำคัญกับเรื่องการส่งเสริม มาตรฐานจริยธรรมเป็นอย่างมาก โดยมีการสั่งการให้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด

ผู้รายงาน .....  


(นายปัญญรัตน์ รัตตรัตน์)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา .....  


(นายเสรี กัณฑ์โรจน์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
กรมการปกครอง

**ภาคผนวก**

# กรมการปกครอง บรรจุนโยบายด้านมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใน “หลักสูตรพัฒนาบุคลากร” เพื่อขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม

## ต้นเรื่อง

กรมการปกครอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ , ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมกรมการปกครอง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมการปกครอง ได้มีการเริ่มกำหนดให้บรรจุนโยบายด้านการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลงใน “หลักสูตรพัฒนาบุคลากร” (บุคลากรบรรจุใหม่) ทุกตำแหน่ง โดยรายวิชาดังกล่าว มีเนื้อหามุ่งเน้นการสร้างแนวคิด (Mindset) ค่านิยม (Value) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และกรณีการฝ่าฝืน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ของรายวิชา ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรกรมการปกครองมีกรอบความคิด (Mindset) และค่านิยม (Value) ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางการตัดสินใจปัญหาจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ , ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมกรมการปกครอง

๒. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของบทบาทตนเองในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม , ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมกรมการปกครอง

๓. เพื่อให้บุคลากรกรมการปกครองสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม , ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมกรมการปกครอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีภาวะผู้นำทางจริยธรรม สร้างศรัทธาใจให้ทีมงานเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์

## ผลการดำเนินงาน

ปัจจุบัน กรมการปกครอง ดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรที่มีการสอดแทรกรายวิชาด้านการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลงใน “หลักสูตรพัฒนาบุคลากร” แล้วทั้งสิ้น ๓ โครงการ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม รวม ๓๐๐ คน ดังนี้

๑. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ) และนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน

๒. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน

๓. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ)



### แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรฝ่ายปกครอง (Do & Don't)

**สิ่งที่ไม่ควรกระทำ (DO'S) ๑๒ ประการ**

- จงวันชาติและวันวิสาขบูชาประเพณีของประเทศไทย เคารพในความแตกต่างของชนชาตินับถือศาสนาแสดงออกถึงความเคารพและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
- เชิดชูและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรักษาความลับของราชการ
- กล้าหาญยกย่องผู้ทำความดีและกล้าสั่งสอนผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- รับผิดชอบในผลการทำงานที่ตนทำและรับผิดชอบต่อผลการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่ตนทำผิด ผิดพลาด
- กล้าเปิดเผยมะหรึบหรือแจ้งเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำทุจริต
- ใช้ทรัพยากรและงบประมาณ อย่างประหยัดและคุ้มค่ารวมทั้งปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบราชการ
- รับฟังความคิดเห็น และพร้อมตอบหรืออธิบายเหตุผลแก่ผู้ร่วมงานและประชาชนตามความเป็นจริง
- วางตัวเป็นกลางทางการเมืองสนับสนุนดำเนินการเลือกตั้งผู้กระทำความผิดตามกฎหมายและคุณธรรม
- มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเสียสละในการทำงานเป็นทีม
- ยึดมั่นในคุณธรรมอันมีค่าครอง มุ่งมั่นในกตัญญู ป่า รุสสุชาติประชาชนเป็นศูนย์กลาง และบริการอย่างเท่าเทียม ด้วยความสุภาพ
- ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน และดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายตามหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

**สิ่งที่ไม่ควรกระทำ (DON'Ts) ๑๒ ประการ**

- แสดงออกในลักษณะลบไปในทางตีตราความเชื่อในไทย ทัศนคติและศาสนา และไม่ใช้เกียรติยศความเป็นพระมหากษัตริย์
- แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- ปฏิเสธ และเถียง เพิกเฉย ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
- ปฏิเสธความรับผิดชอบของตนเอง และปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น
- เที่ยวหรือรับสินบน ลีลาของ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการอนุมัติ อนุญาตหรือความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน
- ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงกฎหมายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- นำทรัพย์สินของทางราชการหรือวัสดุราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ใช้จ่ายงบประมาณจัดซื้อจัดจ้างและตรวจรับพัสดุเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง รวมถึงเบิกจ่ายเงินที่เกินเหตุ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ
- แสดงพฤติกรรมอันมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศและพฤติกรรมอันชกเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิการบริการแก่ประชาชนของหน่วยงานราชการ
- ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ที่ตนมีแสวงหาสิ่งได้กำไรกัญชาหรือการทุจริตอื่นใดที่ได้เงินค่าเสียหาย
- ปฏิเสธการตรวจรับหรือแจ้งเรื่องร้องเรียนกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบหรือเบรคหรือขัดขวางการทุจริต