



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง โทร ๐๗๗-๘๒๖๗๑๒

ที่ รน ๗๑๗๐๑/๒๑ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมิน ITA ที่มาจากการ เปิด ๒ ประการ คือ เปิดเผยข้อมูล ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบ และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานและ เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานรัฐ ทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินหรือแสดงความเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมิน ITA ซึ่งการ เปิด ทั้ง ๒ ประการข้างต้นนั้นจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสและนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกภาคส่วน นั้น

ในการนี้ สำนักปลัดได้ดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบตอบรับ OIT ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๐๔๑ ได้กำหนดให้แสดงการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวปิยะมาศ อรรถยากร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

(นางสาวปิยะมาศ อรรถยากร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

- ททบ
- ใต้อาสน์มฤตยู

ข้อพิจารณา.....

20

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหางว ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหางว

รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติ และประและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหงาว

วัน เดือน ปี ที่รายงาน ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.ngao-ranong.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ
๑.๑ ก่อนเริ่มการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้นให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลักเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติประกอบด้วย

- * การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- * การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- * การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- * การบริการเป็นเลิศ
- * การทำงานเป็นทีม

- สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งเอกทั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

- สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- * การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- * ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- * ความสามารถในการพัฒนาคน
- * การคิดเชิงกลยุทธ์

๑) ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นหรือการแสดงออกที่ชัดเจนของผู้รับการประเมิน โดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวัง ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมินแล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

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

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับความคาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีความคาดหวังที่ระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับประเมินได้มากกว่าระดับที่ต้องการ ๑ ระดับ ขึ้นไป ก็จะมีคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

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

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

จัดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหางว เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) โดย จำแนกตามประมวลจริยธรรมหลัก ทั้ง ๗ ข้อ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

Do's	Don'ts
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภาคภูมิใจใน ความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษา ความลับเกี่ยวกับความมั่นคง	แสดงออกในลักษณะที่ต่อไปในทางดูแคลนหรือ ด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
นำหลักธรรมศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการ กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอด และทำนุบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน	แสดงกิริยาวาจาหรือ ออกอาการในเชิงลบหลู่ดู แคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูนและรักษาไว้ซึ่ง บันพระมหากษัตริย์	ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและปฏิบัติศาสนกิจ ทั้งปวง
สนับสนุน และมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระ เกียรติ ต่าง ๆ	แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์
แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองครองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ ตามกฎหมาย และระเบียบ	หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน	อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผน
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	ปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือปิดความรับผิดชอบของตน ไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือความผิดพลาด ในการปฏิบัติงานขึ้น
รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำไม่ถูกต้อง

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมาย และตามทำนองครองธรรม	ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด หรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้าน หรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
กล้าแจ้งเหตุ หรือข้อร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
ยืนหยัดในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาการ และจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อเห็นว่ามี การกระทำที่ขัดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส

๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

Do's	Don'ts
มีความมุ่งมั่นเสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	กระทำการอันต่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	การหาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงจนในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ที่มาขอรับบริการ
มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อการร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กรต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Do's	Don'ts
ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง	ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ให้ความสำคัญในกระบวนการระเบียบ หรือกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลา และสถานการณ์	ปล่อยปละละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว
มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	
รับฟังความคิดเห็นพร้อม ที่จะตอบชี้แจงและอธิบายเหตุผล ให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค	เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็วเต็มใจปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ	อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมือง หรือพรรคการเมือง
ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	แสดงความเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น หรือรายงานการทุจริตประพฤติชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	
ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	

๗. บำรุงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติจนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Do's	Don'ts
บำรุงตนเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	ประพฤติ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง และราชการ
ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินกว่าฐานะานุรูปแห่งตน
เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ตามความเหมาะสม	แสดงกิริยาอาการ หรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรม ในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรม ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรม ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่อำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนหรือใช้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าว และแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าว ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน
๒. การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม รณรงค์ ส่งเสริมจริยธรรม แก่ไขพฤติกรรม
๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา / อุปสรรค

การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๖. ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมและครอบคลุมทุกช่องทาง เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมจริยธรรม และการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน