

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน รอบระยะเวลา ๖ เดือน (ต.ค. ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม กรอบความประพฤติและมาตรฐานจริยธรรม สำนักงานตรวจสอบภายใน  
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

URL ที่เผยแพร่

[https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000301/pdf/document/Ethical\\_STD.pdf](https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000301/pdf/document/Ethical_STD.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม กรอบความประพฤติและมาตรฐานจริยธรรม สำนักงานตรวจสอบภายใน  
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

URL ที่เผยแพร่

[https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000301/pdf/document/Ethical\\_STD.pdf](https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000301/pdf/document/Ethical_STD.pdf)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร  
บุคคล

การรักษามาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน ด้วยการประเมินและพัฒนา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานตรวจสอบภายในได้นำกรอบความประพฤติและมาตรฐานจริยธรรม (Code of Ethics) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพตรวจสอบภายใน เผยแพร่ให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับทราบและถือปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ผู้บังคับบัญชาจะนำมาตรฐานจริยธรรมดังกล่าวมาใช้ประกอบการประเมิน เนื่องจากในมาตรฐานดังกล่าวมีประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๒ ระบุไว้ด้วย

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

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน มี ๔ ประการ คือ

๑. ความซื่อสัตย์ (Integrity)

- ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรงเพียร และมีความรับผิดชอบ
- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ขัดต่อกฎหมายหรือการกระทำที่อาจจะทำให้เสื่อมเสียต่อวิชาชีพ
- ให้ความเคารพและสนับสนุนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณของ

ข้าราชการ

๒. ความเที่ยงธรรม (Objectivity)

- ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสร้างความสัมพันธ์ใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่อาจจะทำให้เกิดอคติ ลำเอียง จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างเที่ยงธรรม

- ไม่รับสิ่งตอบแทนใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความไม่เที่ยงธรรมในการใช้วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

- เปิดเผยหรือรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ทราบ รายงานผลการตรวจสอบไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง หรือปิดบังการกระทำที่ผิดกฎหมาย

๓. การรักษาความลับ (Confidentiality)

- ครอบคลุมในการใช้และรักษาข้อมูล สารสนเทศ ที่ได้มาระหว่างการปฏิบัติงาน
- ไม่นำข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตรวจสอบไปแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง

๔. ความสามารถในหน้าที่ (Competency)

- ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์
- ปฏิบัติงานโดยยึดมาตรฐานของวิชาชีพ
- พัฒนาศักยภาพของตนเอง พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชาพิจารณามาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และนำไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยสังเกตพฤติกรรมการทำงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมดังกล่าว ซึ่งผลการประเมินโดยส่วนใหญ่ ผู้ตรวจสอบภายในปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนด และมาตรฐานดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอกองค์กรด้วย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชาพิจารณามาตรฐานจริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน และนำไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมดังกล่าว

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นนามธรรม และสังเกตพฤติกรรมเพียงบางช่วงเวลาอาจจะไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรสังเกตพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า การปฏิบัติของข้าราชการเป็นพฤติกรรม และควรระมัดระวังการตัดสินใจจากการกระทำที่ไม่เข้าข่ายพฤติกรรม เมื่อไม่แน่ใจ ควรใช้ระยะเวลาหรือสอบถามเหตุผลจากผู้ปฏิบัติโดยตรง