



การรายงานผลการนำการประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ
บริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลสามชัย
อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
จังหวัดสุพรรณบุรี

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการตรวจสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลผลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลผลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.sao-sanamchai.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม –

URL ที่เผยแพร่ –

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินการพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ โดยการประเมินตนเอง

๒) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชา พิจารณาความเชื่อมโยง

ระหว่างสมรรถนะหลักกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

สมรรถนะหลัก

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ

๕. การทำงานเป็นทีม

๓) นำผลการพิจารณาความเชื่อมโยงการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ร่วมกับการพิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับที่กำหนดไว้ในข้อตกลงตามแบบการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามี ให้พิจารณาไปถึงระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๔) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๕) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะ ที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่คาดหวังระดับหรือต้องการ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่มากกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) ดำเนินงานโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน

๒) การเตรียมการจัดฝึกอบรม

- ประชุมทีมงานเพื่อวางแผนหาแนวทางในการจัดอบรม กำหนดการ และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

- เนื้อหาในการอบรมประกอบด้วย

๑) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

๒) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลผลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น (Dos & Don'ts)

- ประสานแจ้งเชิญบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

- ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ และเตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับใช้งานในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ฝ่ายจัดเตรียมเอกสารประกอบการบรรยาย ปากกา เอกสารสำหรับการลงทะเบียน (บัญชีเซ็นชื่อ) ฝ่ายจัดอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม ฝ่ายจัดเตรียมสถานที่ เตรียมอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์

๓) การดำเนินการฝึกอบรม

๔) การประเมินผลการฝึกอบรม

- แบบทดสอบวัดความรู้ ก่อนการอบรม (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test)

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย เรื่อง แนวทางการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

Do's

- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้เสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือ ประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย
- การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย

Don'ts

- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

Do's

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ
- ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการของตน
- ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของข้าราชการ

Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

Do's

- ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ
- เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน

Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายอาจที่เกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก

Don'ts

- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่

การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

Do's

- ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนา และให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมายหลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่าการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม

การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพและสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการด้วยน้ำใจจริง

Don'ts

- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ
- แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

Do's

- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ กำหนด
- ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และให้ตรงกับความ ต้องการของผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ

Don'ts

- เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร
- ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับความเสียหาย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด
- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Don'ts

- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

Do's

- ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่

Don'ts

- ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน
- กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า เป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น
- ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย
- ปลอ่ยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ คน ผ่านการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยการประเมินตนเอง

๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ คน ผ่านการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชา โดยนำผลการพิจารณาความเชื่อมโยงการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ร่วมกับการพิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับที่กำหนดไว้ในข้อตกลงตามแบบการประเมินปฏิบัติงานประจำปี

การพัฒนาบุคลากร

การเข้าร่วมบทเรียนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างรวมถึงผู้บริหาร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การดำเนินการโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๔ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

ด้านการพัฒนาบุคลากร

นำรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา – การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ยังคงค่อนข้างน้อย

อุปสรรค – การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ยังคงค่อนข้างน้อย เนื่องจากบางรายยังไม่มีความรู้หรือความชำนาญในการใช้เครื่องมือสื่อสารแอฟพลิเคชั่นไลน์

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการมอบนโยบายในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง
๒. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๓. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี พิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์