

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....เทศบาลตำบลท่าเสา.....  
 ปีงบประมาณ .....พ.ศ.2566.....  
 วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....19 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ระบุประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น  
<http://www.thanacity.go.th/news/detail.php?id=598>
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น  
<http://www.thanacity.go.th/news/detail.php?id=599>
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น  
<http://www.thanacity.go.th/news/detail.php?id=600>

### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

#### ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- 1.1 ผู้ประเมินจะพิจารณาสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป
- 1.2 การประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดโดยไล่ระดับลงไป ผู้ประเมินนั้นมีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่
- 1.3 ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
- 1.4 คำนวณราคาค่าแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าคาดหวัง 0 ระดับ

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

**พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน  
เทศบาลตำบลทานา**

Do ควรปฏิบัติ	Don't ไม่ควรทำ
การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	ไม่ทำการแสวงหาประโยชน์ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งถูกต้อง กล้าคัดค้าน เสนอให้ลงโทษเมื่อทำไม่ถูกต้อง	ไม่กล้าตัดสินใจ ทำระเบียบ ผิดกฎหมาย ไม่กล้าขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ
มีจิตสาธารณะ	แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเองหรือพวกพ้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายฐานะทางสังคม
ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่อาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ประชาชนเดือดร้อน
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยอัธยาศัยดี	ใช้อารมณ์ในการให้บริการประชาชน บริการไม่สุภาพ
มุ่งบริการประชาชน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	ไม่แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือแก้ไขปัญหาล่าช้า
ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน	ให้ข้อมูลที่บิดเบือน เป็นเท็จไม่ครบถ้วนแก่ประชาชน

**3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไข
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

**4. รายละเอียดนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือไม่**

1. มาตรการเชิงรุก

- 1.1 การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 1.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน และแก้ไขปัญหา
- 1.3 การบริหารที่มีธรรมาภิบาล
- 1.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 การสร้างวัฒนธรรมที่มีจริยธรรม

2. มาตรการเชิงรับ

การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

**5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

**ปัญหา**

- 1. วัฒนธรรมขององค์กรบางอย่างขาดจริยธรรมความเอื้อเฟื้อต่อคนในองค์กร
- 2. คนในองค์กรไม่ยึดมั่นธรรมาภิบาล
- 3. คนในองค์กรขาดความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

**ข้อเสนอแนะ**

- 1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- 2. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีธรรมาภิบาล
- 3. พัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์



ผู้รายงาน .....

(...นางสาวธินดินทร์ เอียดสมสุข...)

ตำแหน่ง .....นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.....



ผู้บังคับบัญชา .....

(...นายสุรพงศ์ มุขแก้ว...)

ตำแหน่ง .....นายกเทศมนตรี.....