

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....เทศบาลตำบลแม่หล่าย อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ .....  
ปีงบประมาณ .....พ.ศ...๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๓.๑...มีนาคม...๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..... ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....  
..... ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....  
..... ๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ.....

URL ที่เผยแพร่ .....http : //www.maelai.go.th.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม ...ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ...เทศบาลตำบลแม่หล่าย..อำเภอเมืองแพร่....  
จังหวัดแพร่..พ.ศ. ๒๕๖๖.....  
URL ที่เผยแพร่ ..... http : //www.maelai.go.th.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
**การประเมินสมรรถนะ**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินสมรรถนะ) มีขั้นตอน ดังนี้

๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมิน  
สมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว  
๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะ  
แต่ละระดับ โดยไล่ต่ำสุดระดับที่ ๐ ถึงระดับที่ ๕ พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับ  
ดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูก  
ประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่  
คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่า  
ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่าหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลง  
ผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ประเมิน ได้ต่ำที่สุด/ไม่ แสดงออก	ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่าระดับที่ คาดหวังหรือ ต้องการ ๓ ระดับ	ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่าระดับที่ คาดหวังหรือ ต้องการ ๒ ระดับ	ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่าระดับที่ คาดหวังหรือ ต้องการ ๑ ระดับ	ระดับที่ประเมินได้ เท่ากับระดับที่ คาดหวังหรือ ต้องการ	ระดับที่ประเมิน ได้มากกว่า ระดับที่คาดหวัง หรือต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลแม่หล่าย เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูถูก ต่ำหนิ ลบลู่เบื้องสูง และคุณค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๓. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ
๔. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
๕. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร
๘. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๙. กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า เป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น
๑๐. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ละเมิดต่อรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับ คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา



๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติราชการร่วมกัน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ชัดเจนและบรรลุตามวัตถุประสงค์
- ๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- ๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒) มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร
- ๒.๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒) วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๓) การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงานราชการ

ผู้รายงาน

(นางสาววิไล คู้ลู่)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวฉวีวรรณ จันทร์กา)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลแม่หล่าย

ผู้บังคับบัญชา

(นายบรรจง ยี่พัวฒนา)

นายกเทศมนตรีตำบลแม่หล่าย