

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าม่วง

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 30 มกราคม พ.ศ.2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลท่าม่วง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thamuang101.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเทศบาลตำบลท่าม่วง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thamuang101.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การประเมินสมรรถนะ

## 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

### ขั้นตอนการประเมิน

1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะ ตัวต่อไป จนครบทุกตัว

2) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

4) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากันหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าว ออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาล ตำบลท่าม่วง เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

**พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน

มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

**พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

**3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา

3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขเองโดยไม่ต้องรับการคำสั่งแนะ

4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

5)การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

6) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรืองบประมาณ

7) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

##### 1)มาตรการเชิงรุก

1.1 การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

1.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

1.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

1.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความ

โปร่งใส

1.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม(สมรรถนะ/ค่านิยม)

##### 2)มาตรการเชิงรับ

2.1 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

2.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(ทางวินัย/กฎหมายX

#### 5)ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขอเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

3. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี  
จริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน



(นางนารี ปัญจรักษ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายวีระศักดิ์ นามสง่า)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา ว่าที่ร้อยตรี



(วิทูร บุญละคร)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าม่วง

ผู้บังคับบัญชา



(นายนิมิตร สุทธิประภา)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วง

