

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....เทศบาลตำบลวังใหม่

ปีงบประมาณ...พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....23 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม...ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลน้ำจืด  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่.....[wangmaicity.go.th/index.php/development-plan](http://wangmaicity.go.th/index.php/development-plan)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม...ประกาศเทศบาลตำบลวังใหม่ ว่าด้วยคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณ  
ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่.....[wangmaicity.go.th/index.php/development-plan](http://wangmaicity.go.th/index.php/development-plan)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

(1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ละตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะประเมินสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

(2) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาจากผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้ไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงสุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

(3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

(4) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ กับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือ การประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินได้น้อยกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินได้น้อยกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินได้น้อยกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ	เท่ากับ สมรรถนะที่คาดหวัง	สมรรถนะที่ประเมินได้มากกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับขึ้นไป

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

เทศบาลตำบลน้ำจืด ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- (1) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
- (2) แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (3) นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (4) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน
- (5) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- (1) ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ประเทศชาติ
- (2) ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจา ที่ไม่ให้เกิดเกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- (3) ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- (4) ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
- (5) ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งสามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

- (1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- (2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวย โดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
- (3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวย โดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
- (4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- (5) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- (6) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนความถูกต้องดีงาม ยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติพนักงานดีเด่น
- (7) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (1) มาตรการเชิงรุก
  - (1.1) การฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
  - (1.2) การบริหารงานโดยยึดหลักตามประกาศเจตจำนงสุจริต เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นอย่างดีมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล
  - (1.3) การนำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างไปใช้ในการประพฤติตนและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
  - (1.4) ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานในหน่วยงาน
  - (1.5) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- (2) มาตรการเชิงรับ
  - (2.1) การฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
  - (2.2) การใช้มาตรการทางระเบียบ วินัย กฎหมาย

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- (1) ปัญหา/อุปสรรค
  - (1.1) ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเต็มที่
  - (1.2) บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- (2) ข้อเสนอแนะ
  - (2.1) สร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานและดำรงรักษาวัฒนธรรมสุจริตให้คงอยู่กับหน่วยงาน
  - (2.2) วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
  - (2.3) ควรส่งเสริมให้มีบุคลากรที่เป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต