

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลคลองปราบ**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลคลองปราบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 มกราคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลตำบลคลองปราบ

URL ที่เผยแพร่ [https://www.klongprab.go.th/product\\_images/80-39.pdf](https://www.klongprab.go.th/product_images/80-39.pdf)

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [https://www.klongprab.go.th/product\\_images/75-O3901.pdf](https://www.klongprab.go.th/product_images/75-O3901.pdf)

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [https://www.klongprab.go.th/product\\_images/76-03902.pdf](https://www.klongprab.go.th/product_images/76-03902.pdf)

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [https://www.klongprab.go.th/product\\_images/77-O3903.pdf](https://www.klongprab.go.th/product_images/77-O3903.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม – ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ [https://www.klongprab.go.th/product\\_images/79-k3902.pdf](https://www.klongprab.go.th/product_images/79-k3902.pdf)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ ในแบบประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน
  1. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินผลปฏิบัติราชการ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว
  2. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยใส่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาใส่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์
  3. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
  4. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะคือ

การประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

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

#### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

1. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร
2. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ
3. ไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค
4. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
5. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

#### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

1. ไม่กระทำการอันแสดงออกถึงการละเลยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ไม่กระทำการอันเป็นลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
3. ไม่กระทำการโดยใช้ความสนิทส่วนตัว มารับบริการในองค์กร
4. ไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์การเป็นข้าราชการ
5. ไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเสมือนเป็นทรัพย์สินส่วนตัว

#### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยไม่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้โดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดหลักจริยธรรมที่เป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก  
มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

1. มาตรการเชิงรุก

- การประชุม การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่

ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

2. มาตรการเชิงรับ

- การประชุม การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหา/อุปสรรค ไม่มี
- ข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

3. การพัฒนาผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้าน

การมีส่วนร่วม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร

ผู้รายงาน .....



(นางรัตติกาล ฉวาง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ส.ต.อ. ....



(สมพงษ์ เชาว์ภาชี)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลคลองปราบ



(นายอำนาจ ศรีชนะ)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลคลองปราบ