



รายงานผลการประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่ออ
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรับรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่ออ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.mae-o.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดกิจกรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร

URL ที่เผยแพร่ <https://www.mae-o.go.th>

ชื่อดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ
๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมิน
สมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จบครบทุกวัน
๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละ
ระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้น พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่
ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ถูก
ประเมินนั้นๆแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์
๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
๔. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่
คาดหวังโดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่า
ผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและ
แปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดี ประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนของศาสนาและเหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ
๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมด้วยกฎหมาย
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๔. ตระหนักเคารพและปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญในฐานะประชาชนชาวไทย
๕. ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดและทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๖. ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริพระบรมราโชวาท
๗. จงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ วินัย ตามที่องค์กรกำหนด
๘. ทำงานด้วยความตั้งใจ จริงใจและจริงจังต่องาน
๙. บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรม มีอัธยาศัย ทันทสมัยใส่ใจผู้รับบริการ
๑๐. ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนาหรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
๓. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม
๔. ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบ กระทำการอันเป็นก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต
๕. กระทำการละเว้นหรือละเมิดกฎหมายทั้งในการปฏิบัติราชการและการดำเนินชีวิตส่วนตัว
๖. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
๗. วิจารณ์สถาบันพระมหากษัตริย์ในทางเสื่อมเสียไม่ว่ากรณีใดๆ
๘. แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบ

ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๙. นำสถาบันไปแอบอ้างเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

๑๐. แต่งกายไม่สุภาพ ไม่กระตือรือร้นให้บริการ

๑๑. ประสานงานล่าช้า เลือกปฏิบัติ ปิดกั้นและปิดบังข้อมูล

๑๒. ไม่สนใจค้นคว้า ไม่นำเทคโนโลยีมาพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ละเลยความต้องการและ

ความคาดหวังของผู้รับบริการ

๑๓. ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับหรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน

๑๔. กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเองหรือบุคคลอื่น

๑๕. ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย

๑๖. ปลอ่ยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหา

ประโยชน์ส่วนตน

๑๗. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานปฏิบัติ

๑๘. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วม

๓. **สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ

ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ควรต้องได้รับคำชี้แนะ

จากผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่อำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. **รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น**

๑. **มาตรการเชิงรุก**

๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่

ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือและน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นางวัลลิ ไชยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายณัฐธัญ อาทะจา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา

(นางนิชกานต์ สีนานท์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมบูรณ์ มลารัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

ผู้บังคับบัญชา

(นายธีระพงษ์ เฟาคา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ